

FR

FR

FR



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 4.2.2009
COM(2009) 57 final

2004/0209 (COD)

AVIS DE LA COMMISSION

conformément à l'article 251, paragraphe 2, troisième alinéa, point c), du traité CE

**sur les amendements du Parlement européen à la position commune du Conseil
concernant la proposition de**

**directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2003/88/CE
concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail**

**PORTANT MODIFICATION A LA PROPOSITION DE LA COMMISSION conformément
à l'article 250, paragraphe 2 du traité CE**

AVIS DE LA COMMISSION

conformément à l'article 251, paragraphe 2, troisième alinéa, point c), du traité CE

**sur les amendements du Parlement européen à la position commune du Conseil
concernant la proposition de**

**directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2003/88/CE
concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail**

1. HISTORIQUE

Date de la transmission de la proposition au Parlement européen et au Conseil 22 septembre 2004

[document COM(2004) 607 final: 2004/0209 (COD)]

Date de l'avis du Comité des régions 14 avril 2005

Date de l'avis du Parlement européen en première lecture 11 mai 2005

Date de l'avis du Comité économique et social européen 11 mai 2005

Date de la transmission de la proposition modifiée au Parlement européen et au Conseil 31 mai 2005

[COM(2005) 246 final]

Date de l'accord politique du Conseil concernant la position commune 10 juin 2008

(Majorité qualifiée)

Date de l'adoption officielle de la position commune par le Conseil 15 septembre 2008

Date de l'avis du Parlement européen (2ème lecture) 17 décembre 2008

(P6_TA (2008) 0615)

Date de la transmission de l'avis du Parlement européen (2ème lecture) 14 janvier 2009

2. OBJET DE LA PROPOSITION DE LA COMMISSION

La proposition de la Commission vise à modifier la directive sur le temps de travail¹ en introduisant un ensemble équilibré de changements répondant à quatre objectifs principaux:

- apporter une solution législative aux problèmes soulevés lors des consultations publiques organisées par la Commission en 2004 concernant le régime applicable au temps de garde et la programmation du repos compensateur;
- mieux protéger la santé et la sécurité des travailleurs, en particulier pour ce qui est des risques liés à une durée de travail excessive;
- accroître la flexibilité s'agissant de la période de référence pour la durée hebdomadaire de travail, également en réponse aux consultations publiques de 2004; et
- favoriser davantage la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Les principaux changements suggérés par la Commission dans sa proposition modifiée étaient les suivants:

Temps de garde

Établir des définitions concernant le temps «de garde» dans la législation, et faire la distinction entre les différents types de temps de garde, compte tenu d'arrêts récents de la Cour de justice (*SIMAP*², *Jaeger*³, ...) qui ont eu des incidences majeures sur l'organisation du temps de travail dans les services publics.

Conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille

Prévoir que les États membres doivent, d'une part, encourager les partenaires sociaux à conclure des accords favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et, d'autre part, prendre les mesures nécessaires pour garantir que les employeurs informent les travailleurs en temps utile de toute modification de l'organisation de leur temps de travail et ont l'obligation d'examiner les demandes de modification d'horaire ou de rythme de travail présentées par les travailleurs.

Calcul des limites de la durée hebdomadaire de travail

La directive prévoit que la durée hebdomadaire moyenne de travail ne doit pas excéder quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires. La proposition ne change pas la limite, mais rend le calcul de la moyenne plus flexible, en permettant d'étendre par voie législative la période de référence à douze mois maximum pour des raisons objectives ou techniques, ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail. Cette extension est subordonnée à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et à la consultation des partenaires sociaux.

Faculté de «non-participation» («opt-out»)

Actuellement, la faculté de non-participation figurant à l'article 22, paragraphe 1, de la directive permet aux États membres de disposer qu'un travailleur peut convenir avec son

¹ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, JO L 299 du 18.11.2003, p. 9.

² Arrêt de la Cour du 3 octobre 2000 dans l'affaire C-303/98, *SIMAP* (Rec. 2000, p. I-7963).

³ Arrêt de la Cour du 9 octobre 2003 dans l'affaire C-151/02, *Jaeger* (Rec. 2003, p. I-8389).

employeur d'une durée de travail excédant la limite des quarante-huit heures, à condition que certaines mesures de protection soient prises. La proposition modifiée prévoit la suppression de cette dérogation à une date définie; des garanties supplémentaires s'appliqueraient en attendant.

Programmation des périodes de repos

Prévoir qu'en cas de dérogation aux périodes minimales de repos journalier ou hebdomadaire requises par la directive, le repos compensateur équivalent qui doit suivre doit être accordé dans un «délai raisonnable» à déterminer par la législation nationale, les conventions collectives ou des accords conclus entre partenaires sociaux. Ce changement laisserait tant aux travailleurs qu'aux employeurs une plus grande flexibilité dans l'organisation de leur travail.

3. AVIS DE LA COMMISSION SUR LES AMENDEMENTS DU PARLEMENT EUROPÉEN

3.1. Résumé de la position de la Commission

Le Parlement européen a adopté 22 amendements à la position commune. La Commission peut accepter quinze de ces amendements, en tout ou en partie.

La Commission peut accepter six amendements en l'état (n° 7, 9, 15, 18, 19 et 21) et neuf en partie (n° 1, 11 et 20) ou en principe et/ou sous réserve de reformulation (n° 2, 3, 12, 13, 14 et 22).

La Commission refuse sept amendements (n° 4, 5, 6, 8, 10, 16 et 17).

Dans l'ensemble, la position du Parlement et la position commune du Conseil divergent sur plusieurs éléments essentiels. La Commission demeure toutefois convaincue qu'il importe d'adopter d'urgence la proposition de modification avant la fin de la législature en cours. Elle a notamment tout à fait conscience de l'urgence de trouver une solution aux problèmes non résolus en matière de temps de garde et de repos compensateur qui touchent directement l'organisation de services publics clés dans l'UE. Il est également primordial de rétablir rapidement la sécurité juridique en ce qui concerne les droits des travailleurs liés aux limites de la durée de travail et aux périodes minimales de repos, qui sont une composante essentielle de l'acquis communautaire en matière sociale. Une base d'accord durable devra apporter une solution rigoureusement équilibrée qui renforce la protection globale de la santé et de la sécurité des travailleurs, tout en autorisant une plus grande flexibilité dans l'aménagement pratique du temps de travail, pour les travailleurs comme pour les employeurs.

Dans ce contexte, le présent avis décrit la position de la Commission sur les amendements votés par le Parlement et formule des propositions concrètes qui doivent aider le Conseil et le Parlement à parvenir à cette base d'accord.

3.2. Amendements du Parlement européen en deuxième lecture

3.2.1 Temps de garde

Amendement 9 (période inactive du temps de garde) (article 2 bis): accepté.

La Commission est en mesure de soutenir l'amendement, mais est disposée à étudier un éventuel compromis global sur les questions couvertes par l'amendement 9 qui divisent actuellement les colégislateurs.

Cet amendement se décompose en quatre parties. La première partie dispose que les périodes actives et inactives du temps de garde sont considérées comme temps de travail. (Dans la position commune, les périodes actives sont considérées comme temps de travail, mais pas les périodes inactives sauf si la législation nationale ou des conventions collectives en disposent autrement, ce qui correspond également à la proposition initiale et à la proposition modifiée de la Commission.) La deuxième partie prévoit que, lors du calcul de la durée de travail, les périodes inactives du temps de garde peuvent être comptabilisées d'une manière spécifique (autrement que heure par heure), en vertu de la législation nationale ou par convention collective. (La position commune contient une disposition similaire qui diffère toutefois sur des points de détail.) La troisième partie concerne la possibilité de comptabiliser ou non les périodes inactives du temps de garde dans les périodes de repos minimales. (La position commune l'autorise en vertu de la législation nationale ou d'une convention collective, mais selon l'amendement, la période inactive du temps de garde ne peut être prise en compte pour le calcul des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire.) La quatrième partie supprime une disposition de la position commune selon laquelle la période active du temps de garde est toujours considérée comme temps de travail (en lieu et place, ce point serait couvert par la disposition plus large contenue dans la première partie de l'amendement du Parlement.)

La Commission accepte la troisième partie de l'amendement 9, selon laquelle la période inactive du temps de garde ne peut pas être prise en compte pour les périodes minimales de repos prévues par la directive. Une disposition importante de la proposition initiale et de la proposition modifiée de la Commission est ainsi rétablie.

La Commission peut aussi accepter en substance les première, deuxième et quatrième parties de l'amendement de manière que les périodes inactives du temps de garde soient considérées comme temps de travail, mais puissent être prises en compte de manière spécifique pour calculer la durée du travail. En particulier, la Commission estime que la deuxième partie de l'amendement pourrait, en principe, contribuer utilement à une solution globale en matière de temps de garde qui serait acceptable pour le Parlement et pour le Conseil, moyennant une reformulation du texte de manière que l'expérience dans le secteur concerné et le respect des principes généraux de protection en matière de santé et de sécurité des travailleurs soient tous deux inclus comme critères applicables.

3.2.2 Repos compensateur

Amendement 3 (programmation des périodes de repos compensateur) (considérant 8): accepté en principe et/ou sous réserve de reformulation.

L'amendement reformule un considérant relatif à la programmation des périodes de repos compensateur, conformément aux amendements proposés pour l'article 17 correspondant. Il contient également une référence aux conventions collectives.

La Commission peut accepter la référence aux conventions collectives étant donné qu'elle améliorerait la cohérence avec l'article 18 de la directive.

La Commission peut accepter en principe la modification proposée en matière de repos compensateur, mais elle estime qu'une reformulation est nécessaire pour apporter un complément de flexibilité. Voir les commentaires détaillés relatifs à l'amendement 13.

La Commission serait disposée à étudier un éventuel compromis entre l'approche de l'amendement et celle de la position commune.

Amendement 13 (programmation des périodes de repos compensateur) (article 17, paragraphe 2): accepté en principe et/ou sous réserve de reformulation.

L'amendement concerne la programmation du repos compensateur équivalent (déjà exigé par la directive en l'absence de tout ou partie d'une période minimale de repos compensateur quotidien ou hebdomadaire pour un travailleur). Selon l'amendement, le repos compensateur serait pris «après» la période de service et non «dans un délai raisonnable» comme dans la position commune ou la proposition modifiée de la Commission. (La proposition initiale de la Commission prévoyait que le repos compensateur soit pris dans un délai raisonnable n'excédant pas 72 heures, mais elle n'a pas recueilli le soutien nécessaire.)

La Commission peut accepter en principe la modification proposée en matière de repos compensateur, mais elle estime qu'une reformulation est nécessaire pour apporter un complément de flexibilité. Cette formulation devrait garantir une protection adéquate des besoins des travailleurs en matière de repos et de récupération, tout en autorisant la flexibilité requise en matière d'organisation du travail et des périodes de repos dans la situation particulière de secteurs ou d'activités donnés. La Commission est disposée à étudier la possibilité d'un compromis sur cette question qui divise les colégislateurs.

Une approche possible serait que, en règle générale, la période équivalente de repos compensateur soit prise après la période de service correspondante. Cette formule constitue la meilleure garantie d'une protection des besoins des travailleurs en matière de repos et de récupération au plan physique et mental. Pour certains secteurs ou certaines activités, et pour des motifs dûment justifiés, la législation nationale ou les conventions collectives pourraient cependant prévoir que la période équivalente de repos compensateur soit prise «dans un délai raisonnable», qui doit être clairement défini, en tenant compte de l'objectif de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et de l'expérience en la matière dans les secteurs ou activités concernés.

Amendement 14 (programmation des périodes de repos compensateur) (article 18) accepté sur le fond et/ou sous réserve de reformulation.

L'amendement couvre le même point que l'amendement 13, mais dans le cadre des conventions collectives.

La Commission peut accepter en principe la modification proposée en matière de repos compensatoire, mais elle estime qu'une reformulation est nécessaire pour apporter un complément de flexibilité. Les commentaires détaillés relatifs à l'amendement 13 (exception faite de la référence aux législations nationales) s'appliquent également.

3.2.3 Période de référence

Amendement 7 (supprimant l'obligation de choisir entre la faculté de non-participation et la prolongation de la période de référence) (considérant 14): accepté.

Cet amendement supprimerait le considérant lié à l'article 22 bis de la position commune qui devait inciter les États membres à ne pas utiliser ou à cesser d'utiliser la faculté de non-participation. (Voir les observations détaillées relatives à l'amendement 21.)

La Commission peut retenir cet amendement. La Commission n'avait pas proposé une telle obligation ni dans sa proposition initiale, ni dans sa proposition modifiée. En outre, sa

suppression inciterait les entreprises à ne pas recourir à la faculté de non-participation, mais à la période de référence prolongée.

Amendement 15 (périodes de référence) (l'article 19, paragraphe 1, point b): accepté.

Cette disposition permet aux États membres de porter la période de référence (pour le calcul des limites de la durée de travail hebdomadaire moyenne) à 12 mois au maximum par voie législative. (La directive existante autorise déjà une prolongation semblable par convention collective).

L'amendement a pour effet de limiter le recours à cette option aux travailleurs qui ne sont pas couverts par des conventions collectives ou autres accords conclus entre partenaires sociaux et de prévoir que, dans ces cas, l'État membre concerné doit faire en sorte que les employeurs informent et consultent les travailleurs concernant l'introduction du rythme de travail proposé et prennent les mesures nécessaires face à tout risque en matière de santé et de sécurité pouvant en découler.

La Commission peut accepter cet amendement qui rétablit dans une large mesure le texte contenu dans la proposition modifiée de la Commission.

Amendement 21 (supprimant l'obligation de choisir entre la faculté de non-participation et la prolongation de la période de référence) (article 22 bis): accepté.

Cet amendement supprimerait l'article 22 bis de la position commune qui devait inciter les États membres à ne pas utiliser ou à cesser d'utiliser la faculté de non-participation. L'article 22 bis dispose que tout État membre qui autorise la non-participation ne peut pas aussi recourir à la nouvelle disposition (article 19, point b) qui permet de porter la période de référence à une période ne dépassant pas douze mois par voie législative (voir les observations relatives à l'amendement 15). Ainsi, l'État membre pourrait toujours autoriser la prolongation de la période de référence jusqu'à 12 mois par convention collective, mais les périodes de référence fixées par d'autres voies, par exemple la législation nationale, ne pourraient excéder six mois.

La Commission peut retenir cet amendement. La Commission n'avait proposé une telle obligation ni dans sa proposition initiale, ni dans sa proposition modifiée. En outre, sa suppression inciterait les entreprises à ne pas recourir à la faculté de non-participation, mais à la période de référence prolongée.

3.2.4 Conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille **3.2.4 Conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille**

Amendement 11 (conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille) (article 2 ter): accepté en partie.

Cet amendement se décompose en trois parties. La première partie renforce l'obligation pour les employeurs d'informer et de consulter les travailleurs «suffisamment à l'avance» au sujet de modifications du rythme de travail. La deuxième partie instituerait pour les travailleurs le droit de réclamer des modifications dans leur rythme de travail afin de mieux concilier vie professionnelle et vie de famille. Quant aux employeurs, ils auraient l'obligation d'examiner ces demandes de manière équitable. La troisième partie indique que les employeurs ne pourraient rejeter ces demandes que sous certaines conditions.

Cet article émane de l'avis du Parlement européen en première lecture, les première et deuxième parties rétablissent le texte de la proposition modifiée de la Commission. La position commune maintenait l'obligation pour les employeurs d'informer à l'avance les travailleurs. Elle réduisait cependant la portée de cette obligation et retirait au travailleur le droit de réclamer des modifications, et à l'employeur l'obligation d'examiner ces demandes.

La Commission peut accepter en partie cet amendement. Dans la première partie, la Commission peut admettre que les employeurs doivent informer les travailleurs «suffisamment à l'avance» et non «en temps utile», mais elle estime que la modification proposée dans la position commune (de n'informer que des changements «notables») est acceptable et qu'elle ne devrait pas être supprimée.

La Commission n'accepte pas les deuxième et troisième parties de l'amendement estimant qu'elles pourraient, au stade actuel, accentuer la difficulté de trouver un accord global sur la proposition et qu'il est préférable de les examiner dans un contexte différent. Le critère proposé pour justifier tout refus opposé par un employeur semble notamment difficile à appliquer dans la pratique, un examen plus approfondi permettrait de mieux traiter ce sujet, ce qui n'est pas faisable actuellement.

3.2.5 La faculté de non-participation

Amendement 4 (*faculté de non-participation*) (considérant 11): rejeté.

Cet amendement apporte deux modifications au considérant relatif à l'avenir de la faculté de non-participation: il a ajouté le mot «finale» à la décision individuelle du travailleur de faire usage de la faculté de non-participation et précise que la disposition y afférente dans la directive ne devrait plus s'appliquer.

La Commission ne peut accepter cet amendement. En ce qui concerne le mot «finale», il était censé indiquer que la décision de travailler au-delà du plafond de 48 heures revenait en dernier lieu au travailleur. À la lumière des longues discussions qui se sont tenues à ce sujet, la Commission estime cependant que cet amendement pourrait induire en erreur. En effet, la décision du travailleur de ne pas participer n'est pas finale dans le sens de définitive, en effet elle peut être retirée. Pour cette raison, la Commission préférerait à ce stade supprimer ce mot.

Pour ce qui est de l'avenir de la non-participation, se reporter aux observations détaillées sur l'amendement 16.

Amendement 5 (*supprimant le cadre de recours à la faculté de non-participation*) (considérant 12): rejeté.

Cet amendement supprime un considérant qui place dans son contexte la non-participation en tant que dérogation à la durée maximale de travail de 48 heures, subordonnée à une protection effective de la santé et de la sécurité des travailleurs et au consentement explicite, libre et informé du travailleur. Le considérant précise également que le recours à la faculté de non-participation doit être assorti de garanties appropriées pour faire en sorte que les conditions susvisées soient respectées, et faire l'objet d'un contrôle attentif. Cet amendement est étroitement lié au résultat de l'amendement 16 sur l'avenir de la non-participation.

La Commission pourrait retenir cet amendement, mais uniquement dans la solution envisagée par le Parlement (suppression de la non-participation, en vertu de l'amendement 16). Toutefois, si la non-participation est maintenue (voir les observations sur l'amendement 16),

la Commission estime que ce considérant devrait aussi être maintenu. Cet amendement est par conséquent rejeté. Il est fondamental pour la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs que tout recours à la non-participation soit subordonné aux conditions explicites susmentionnées, lesquelles devraient s'appliquer moyennant des garanties et une surveillance effectives. Le texte actuel répond à cet impératif et améliore la protection des travailleurs.

Amendement 6 (supprimant une disposition prévoyant que d'autres formes de flexibilité devraient être envisagées avant de recourir à la faculté de non-participation) (considérant 13): rejeté.

Cet amendement supprimerait une disposition qui prévoit que préalablement à la décision d'appliquer la faculté de non-participation, d'autres formes de flexibilité devraient être envisagées afin de déterminer si elles suffiraient. Cet amendement est étroitement lié au résultat de l'amendement 16 sur l'avenir de la non-participation.

La Commission pourrait retenir cet amendement, mais uniquement dans la solution envisagée par le Parlement (suppression de la non-participation, en vertu de l'amendement 16). Toutefois, si la non-participation est maintenue (voir les observations sur l'amendement 16), la Commission estime qu'une telle condition est souhaitable afin d'encourager les États membres et les partenaires sociaux à envisager d'abord les solutions qui posent moins de problèmes. Cet amendement est par conséquent rejeté.

Amendement 16 (faculté de non-participation) (article 22, paragraphe 1): rejeté.

Cet amendement aurait pour effet de mettre un terme à la possibilité, pour les États membres, d'autoriser la faculté de non-participation, trois ans après l'entrée en vigueur de la proposition de modification.

La proposition modifiée de la Commission avait pour objet de supprimer la faculté de non-participation au bout de trois ans (à condition que les États membres qui y ont recours à ce stade puissent solliciter un délai supplémentaire, sous réserve d'un nouvel examen.)

La Commission ne peut accepter cet amendement. La Commission est toujours d'avis, comme indiqué dans sa communication sur la position commune⁴, que la faculté de non-participation constitue une dérogation au principe de la semaine de travail limitée à quarante-huit heures et qu'elle peut présenter des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, tant à court terme qu'à long terme.

Néanmoins, tout en soutenant sur le fond l'éventuelle suppression progressive de la faculté de non-participation, la Commission ne pense pas que les conditions actuelles permettent de le faire, à la lumière des changements importants intervenus dans les pratiques des États membres s'agissant du recours à la faculté de non-participation, et au vu des positions exprimées par ces derniers pendant et depuis la première lecture du Conseil.

Dans la perspective d'un compromis général, la Commission considère que toutes les dispositions relatives à la non-participation doivent être évaluées en même temps que la clause de réexamen (voir les observations sur l'amendement 22).

⁴ COM(2008) 568, point 3.2.3.

Amendement 17 (période de validité d'une non-participation individuelle) (article 22, paragraphe 2, point a)): rejeté.

Cet amendement prévoit que si un travailleur donne son accord pour que la durée maximale de 48 heures de travail par semaine ne lui soit pas appliquée, cet accord demeure valable pour une période n'excédant pas six mois (et non un an, selon la position commune). La Commission avait suggéré une période d'un an dans sa proposition initiale puis dans sa proposition modifiée.

La Commission ne peut accepter cet amendement car il alourdirait avant tout la charge administrative, ce qui n'irait pas dans le sens d'une meilleure réglementation. Il convient de remarquer que le travailleur a de toute façon le droit de retirer son accord (avec un préavis d'une durée de deux mois maximum), en vertu de l'article 22, paragraphe 2, point e) de la position commune.

Amendement 18 (pas de non-participation pendant la période d'essai) (article 22, paragraphe 2, point c), point i)): accepté.

Cet amendement a pour effet qu'un travailleur ne pourrait pas valablement accepter la non-participation durant la période d'essai.

La Commission accepte cet amendement qui rétablit le texte de la proposition initiale et de la proposition modifiée de la Commission. Il est important de protéger les travailleurs pendant une phase précaire de la relation de travail contre le risque d'une pression abusive pour qu'ils acceptent un allongement de la durée de travail.

Amendement 19 (suppression de la durée maximale d'heures de travail pour les travailleurs ayant opté pour la non-participation) (article 22, paragraphe 2, point d)): accepté.

Cet amendement supprimerait les plafonds proposés dans la position commune (60 heures par semaine ou 65 heures dans certains cas, en moyenne) en ce qui concerne la durée de travail des travailleurs ayant accepté la non-participation. À l'heure actuelle, la directive ne fixe aucun maximum en la matière. La Commission avait envisagé dans sa proposition initiale et dans sa proposition modifiée de fixer un nouveau plafond au temps de travail de ces travailleurs.

Cet article de la position commune a été le plus critiqué depuis son adoption et a induit de très nombreuses erreurs d'interprétation quant à sa finalité. Étant donné que le Parlement européen ainsi qu'une majorité d'États membres s'opposent à ce qu'une donnée chiffrée soit mentionnée, et puisque la directive actuelle ne fixe aucun maximum, la Commission est en mesure de soutenir la suppression de cet article afin que les colégislateurs parviennent à un accord. Il convient également de rappeler que les États membres sont libres de définir des plafonds horaires à l'intention des travailleurs ayant accepté la non-participation.

Amendement 20 (exclusion de certains travailleurs temporaires) (article 22, paragraphe 3): accepté en partie.

Cet amendement supprime une disposition, introduite par la position commune, qui excluait certains travailleurs temporaires du champ d'application de deux dispositions visant à protéger les travailleurs ayant accepté la non-participation. En premier lieu, il aurait pour effet que les travailleurs employés par un même employeur pour une durée inférieure à dix semaines par an ne pourraient valablement donner leur accord pour une non-participation dans les quatre semaines suivant leur embauche. Ensuite, cet amendement ferait en sorte que, s'ils donnaient leur accord pour une non-participation, ces travailleurs se verraient appliquer tout plafond horaire fixé pour les travailleurs ayant accepté la non-participation, en vertu de l'article 22, paragraphe 2, point d).

La Commission peut accepter en partie cet amendement. Si la faculté de non-participation est maintenue, les travailleurs temporaires devraient pouvoir y avoir recours: sur les plans de la santé et de la sécurité, les heures effectuées au-delà du plafond comportent moins de risques si elles sont limitées à de courtes périodes que si elles se prolongent dans le temps. En conséquence, la Commission estime que les passages de l'article 22, paragraphe 3, se référant au paragraphe 2, point c), ii), tels que proposés dans la position commune, ne devraient pas être modifiés (de sorte qu'un travailleur employé par le même employeur pour une durée inférieure à dix semaines par an puisse valablement accepter la non-participation dans les quatre semaines suivant son embauche).

Néanmoins, la Commission accepte de supprimer la référence au paragraphe 2, point d), comme elle l'a fait à l'amendement 19 pour lequel le Parlement avait proposé de supprimer le plafond horaire pour les travailleurs ayant opté pour la non-participation (voir les observations détaillées relatives à l'amendement 19).

Amendement 22 (suppression de la clause de réexamen) (article 24 bis): accepté sur le fond et/ou sous réserve de reformulation.

Cet amendement supprime une disposition exigeant des États membres qui ont recours à la faculté de non-participation (ou qui autorisent l'allongement de la durée de travail) d'établir à

l'intention de la Commission des rapports détaillés, mentionnant les points de vue des partenaires sociaux, sur la mise en œuvre de cette dérogation. La Commission ferait ensuite rapport au Parlement puis au Conseil, lequel évaluerait la situation. La Commission peut également présenter de nouvelles propositions.

Cet amendement est étroitement lié au résultat de l'amendement 16 sur l'avenir de la non-participation. La Commission peut retenir cet amendement sur le fond. Toutefois, dans l'éventualité d'un maintien de la faculté de non-participation (voir les observations sur l'amendement 16), la Commission pense qu'une clause de réexamen est indispensable afin que les colégislateurs parviennent à un accord sur la base de la reformulation de la directive actuellement en vigueur.

3.2.6 Autres questions

Dérogation pour les travailleurs autonomes

Amendement 12 (exemption pour les «travailleurs autonomes») (article 17, paragraphe 1, point a)): accepté sur le fond et/ou sous réserve de reformulation.

Cet amendement reformulerait une disposition de la directive actuelle qui prévoit des dérogations à la durée maximale du temps de travail ainsi qu'aux périodes minimales de repos lorsqu'il s'agit de «cadres dirigeants et d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome». En vertu de cet amendement, la dérogation ne s'appliquerait qu'aux travailleurs occupant un poste d'encadrement supérieur.

La Commission peut retenir cet amendement, sous réserve de reformulation. La Commission estime que la formulation proposée est un peu trop restrictive, elle accepte néanmoins la nécessité sous-jacente d'amender cette disposition afin de préciser qu'elle fait uniquement référence aux employés suffisamment autonomes pour avoir la pleine maîtrise de leur temps de travail.

Application par travailleur

Amendement 8 (application par travailleur) (considérant 16 bis): rejeté.

Cet amendement introduirait un considérant prévoyant que si un travailleur a plus d'un contrat de travail, les périodes de travail effectuées en vertu de chacun de ses contrats devraient être prises en compte pour calculer sa durée de travail.

La Commission estime (comme elle l'a déjà précisé dans son rapport de 2000 sur l'application de la directive sur le temps de travail⁵) que pour réaliser les objectifs de santé et de sécurité de la directive, les limites fixées à la durée de travail doivent, dans la mesure du possible, s'appliquer par travailleur (et non par contrat) dans le cas où un travailleur est lié simultanément à au moins deux relations de travail. Toutefois, les démarches adoptées à cet égard par les États membres diffèrent considérablement.

La Commission pense que l'ajout de cette question dans la présente révision rendrait pratiquement impossible un accord au Conseil. Cet amendement est par conséquent rejeté.

⁵ COM(2000) 787, point 14.2.

Amendement 10 (application par travailleur) (nouvel article 2 bis, point a)): rejeté.

Cet amendement introduirait une nouvelle disposition prévoyant que si un travailleur a plus d'un contrat de travail, les périodes de travail effectuées en vertu de chacun de ses contrats devraient être prises en compte pour calculer sa durée de travail.

La Commission estime (comme elle l'a déjà précisé dans son rapport de 2000 sur l'application de la directive sur le temps de travail⁶) que pour réaliser les objectifs de santé et de sécurité de la directive, les limites fixées à la durée de travail doivent, dans la mesure du possible, s'appliquer par travailleur (et non par contrat) dans le cas où un travailleur est lié simultanément à au moins deux relations de travail. Toutefois, les démarches adoptées à cet égard par les États membres diffèrent considérablement.

La Commission pense que l'ajout de cette question dans la présente révision rendrait pratiquement impossible un accord au Conseil. Cet amendement est par conséquent rejeté.

Considérations relatives à l'amendement de la directive

Amendement 1 (considérations relatives à la révision de l'aménagement du temps de travail) (considérant 7) accepté en partie.

L'amendement reformule une liste de facteurs en rapport avec la présente révision.

La Commission peut accepter cet amendement sur le fond, sous réserve que la référence à la formation tout au long de la vie soit reformulée (cette référence ne se rapporte à aucune disposition dans le texte et semble donc inappropriée dans la présente proposition).

Référence à des décisions de la Cour

Amendement 2 (décisions de la Cour de justice) (considérant 7 bis): accepté sur le fond et/ou sous réserve de reformulation.

Cet amendement introduit un nouveau considérant qui décrit la notion de durée de travail à la lumière des décisions récentes de la Cour de justice.

La Commission peut accepter cet amendement sur le fond, mais sous réserve de reformulation. La reformulation aurait pour objet:

- de veiller à ce que le texte reflète complètement les décisions de la Cour (par exemple, il n'est pas précisé si les décisions de la Cour imposeraient que la durée de travail totale se caractérise par le temps de présence en un lieu déterminé par l'employeur), et
- de s'assurer que le texte respecte la définition explicite de la durée de travail visée à l'article 2, paragraphe 1, de la directive, étant donné qu'aucun changement n'est proposé pour ce paragraphe dans la présente révision.

⁶ COM(2000) 787, point 14.2.