

Révision de la directive sur le temps de travail (directive 2003/88/CE)

Fields marked with * are mandatory.

Informations d'identification

Nom:

Union des Entreprises Luxembourgeoises

Adresse:

7, rue Alcide de Gasperi / B.P. 3024 L-1030 Luxembourg

Numéro de téléphone:

+3522600091

Adresse électronique:

heloise.antoine@uel.lu

Pays:*

Luxembourg

Langue de votre contribution:*

Français

Type d'organisation:*

Organisation patronale

Votre/vos secteur(s):

Organisation intersectorielle

Numéro d'identification au registre (si votre organisation est inscrite dans le registre de transparence ou si vous l'êtes vous-même):

82936193787-44

Si vous souhaitez vous enregistrer, veuillez consulter la page web suivante pour la marche à suivre:

<http://ec.europa.eu/transparencyregister/info/homePage.do>

Votre réponse:*

<input checked="" type="checkbox"/>	peut être publiée avec vos données à caractère personnel («Je consens à la publication de toutes les informations contenues dans ma contribution et je déclare qu'aucune d'entre elles n'est protégée par un droit d'auteur empêchant sa
-------------------------------------	--

	publication»).
	peut être publiée de manière anonyme («Je consens à la publication de toutes les informations contenues dans ma contribution à l'exception de mon nom ou du nom de mon organisation et je déclare qu'aucune d'entre elles n'est protégée par un droit d'auteur empêchant sa publication»).
	ne peut être publiée et doit rester confidentielle («Ma contribution ne sera pas publiée, mais pourra être utilisée en interne par la Commission»).

Nota bene

Nous attirons votre attention sur les éléments suivants:

- La directive sur le temps de travail fixe seulement des normes minimales. Les États membres peuvent toujours établir des niveaux de protection plus élevés pour les travailleurs dans leurs législations et réglementations nationales.
- En complétant le questionnaire, veuillez garder à l'esprit que la directive sur le temps de travail ne s'applique qu'aux travailleurs salariés et non aux travailleurs indépendants. Elle ne fixe pas non plus de niveaux de rémunération en fonction du temps de travail, cette compétence étant exclusivement nationale.
- Le document de référence contient des informations utiles sur les concepts utilisés dans le questionnaire qui suit. Veuillez vous y reporter si nécessaire.
- Un certain nombre de questions vous permettent de formuler des observations supplémentaires, et vous avez également la possibilité de faire part de votre avis à la fin du questionnaire.

x	Veuillez confirmer que vous avez pris connaissance de ces éléments importants.*
---	---

1. Objectifs et approche de la révision de la directive sur le temps de travail

1. A. Impact de la directive sur le temps de travail

À votre avis, quel est l'impact de la [directive actuelle sur le temps de travail](#), qui donne aux travailleurs le droit à une limitation du temps de travail hebdomadaire moyen (actuellement fixé à 48 heures) et à des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire?

	Pas d'accord du tout	Plutôt pas d'accord	Sans avis	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Elle protège la santé et la sécurité des travailleurs et des personnes avec lesquelles ils travaillent*				x	
Elle garantit des règles du jeu équitables en matière de conditions de travail dans l'ensemble du marché unique en empêchant que des pays abaissent leurs normes de travail pour obtenir un avantage concurrentiel*				x	
Elle stimule la productivité, notamment en maintenant en bonne santé la main-d'œuvre européenne*			x		
Elle contribue à la flexibilité du temps de travail*		x			
Elle permet aux travailleurs de concilier vie professionnelle et vie privée*			x		
Elle joue un rôle dans la création d'emplois*				x	
L'emploi indépendant est utilisé pour contourner l'application des limites imposées par la directive*		x			
Elle a une incidence sur les coûts d'exploitation d'une entreprise*					x
Elle n'a pas d'incidence majeure*	x				

Veillez préciser votre avis en ce qui concerne l'impact sur la santé et la sécurité des travailleurs et des personnes avec lesquelles ils travaillent:

300 character(s) maximum
[Facultatif]

Veillez préciser votre avis en ce qui concerne l'impact sur la création d'emplois:

300 character(s) maximum
[Facultatif]

Veillez préciser votre avis en ce qui concerne l'impact sur les coûts d'exploitation d'une entreprise:

300 character(s) maximum
[Facultatif]

Il est essentiel pour les entreprises de pouvoir s'organiser en fonction de (l'ampleur de) l'activité à accomplir (hausse ou baisse d'activité). Toute entrave pour s'adapter à cette réalité, notamment au niveau de l'organisation du travail, représente un coût certain pour l'entreprise, qui, s'il est disproportionné, impactera directement l'activité même de l'entreprise, voire même éventuellement l'emploi.

Veillez préciser tout autre impact:

500 character(s) maximum
[Facultatif]

2. Questions thématiques

2. A. Champ d'application

Contrats simultanés

Un même travailleur peut être employé dans le cadre de plusieurs contrats simultanés. Les limitations prévues par la directive sur le temps de travail devraient-elles s'appliquer globalement à l'ensemble des contrats ou à chaque contrat séparément?

Si la directive s'applique par travailleur, cela signifie, par exemple, que toutes les heures de travail effectuées dans le cadre des différents contrats doivent être additionnées et qu'elles ne peuvent pas excéder 48 heures en moyenne (sauf si le travailleur a signé une clause d'«opt-out»).

Si la directive s'applique par contrat, cela signifie, par exemple, que le travailleur peut travailler 48 heures en moyenne pour chaque contrat séparé, sans plafonnement.*

[une seule réponse possible]

x	Il incombe aux États membres de décider si les règles relatives au temps de travail s'appliquent par travailleur ou par contrat
	La directive devrait disposer que les règles relatives au temps de travail s'appliquent par travailleur lorsque le travailleur a signé plus d'un contrat avec le même employeur
	La directive devrait disposer que les règles relatives au temps de travail s'appliquent par travailleur lorsque le travailleur a signé plus d'un contrat, indépendamment du nombre d'employeurs
	La directive devrait préciser qu'elle s'applique uniquement par contrat
	Autre
	Ne sait pas

Veillez préciser*

300 character(s) maximum

Le travailleur peut avoir besoin ou envie de cumuler plusieurs activités professionnelles et il convient de ne pas entraver outre mesure ce choix.

2. B. Notion de temps de travail

Temps de garde

Le temps de garde correspond à toute période pendant laquelle le travailleur doit rester sur le lieu de travail (ou à un autre endroit désigné par l'employeur) et se tenir prêt à fournir des services. Il peut s'agir, par exemple, d'un médecin passant une nuit à l'hôpital, où il peut se reposer s'il ne doit pas s'occuper de patients.

D'après la directive actuelle sur le temps de travail, telle qu'interprétée par la Cour de justice, le temps de garde est pleinement considéré comme du temps de travail aux fins de la directive, que des services soient activement fournis ou non pendant cette période. La période de temps de garde pendant laquelle le travailleur rend activement des services est habituellement qualifiée de «temps de garde actif», tandis que la période pendant laquelle il ne fournit pas de services peut être qualifiée de «temps de garde inactif».

(voir notamment les affaires [C-303/98 Simap](#), [C-151/02 Jaeger](#) et [C-14/04 Dellas](#))

	Très peu souhaitable	Peu souhaitable	Pas de préférence	Souhaitable	Très souhaitable
Pas de changement des règles actuelles*		x			

Incorporer l'interprétation de la Cour dans la directive (c'est-à-dire procéder à une codification visant à clarifier que l'intégralité du temps de garde doit être considérée comme temps de travail)*	x				
Consacrer le principe selon lequel la définition du «temps de garde» doit être convenue par les partenaires sociaux nationaux dans chaque secteur – par exemple, en déterminant que seule une partie du temps de garde inactif comptera comme temps de travail*				x	

Si vous souhaitez ajouter des commentaires ou indiquer une autre option, veuillez préciser:

500 character(s) maximum
[Facultatif]

Le temps de garde inactif ne devrait pas être considéré comme du temps de travail. Ce principe devrait être indiqué dans la directive, si celle-ci est révisée.

Service d'astreinte

Le service d'astreinte correspond à toute période pendant laquelle le travailleur ne doit pas rester sur le lieu de travail mais être joignable et prêt à fournir des services. Il peut s'agir, par exemple, du technicien d'une centrale nucléaire, qui reste à son domicile tout en étant prêt à se rendre à la centrale en cas d'urgence.

D'après la directive actuelle sur le temps de travail, telle qu'interprétée par la Cour de justice, le service d'astreinte ne doit pas être considéré comme temps de travail aux fins de la directive. Seule la période d'astreinte active, c'est-à-dire la période pendant laquelle le travailleur doit effectivement intervenir, doit être pleinement considérée comme temps de travail.

(voir notamment les affaires [C-303/98 Simap](#), [C-151/02 Jaeger](#), [C-14/04 Dellas](#))

Veuillez donner votre opinion sur les options suivantes concernant les éventuels changements de traitement du service d'astreinte dans la directive sur le temps de travail:

	Très peu souhaitable	Peu souhaitable	Pas de préférence	Souhaitable	Très souhaitable
Pas de changement des règles		x			

actuelles*					
Incorporer l'interprétation de la Cour dans la directive (c'est-à-dire procéder à une codification visant à clarifier que le service d'astreinte ne doit pas être considéré comme temps de travail)*				X	
Instaurer l'obligation de compter en partie le service d'astreinte comme temps de travail aux fins de la directive*	X				
Instaurer une limitation du nombre maximal d'heures pendant lesquelles le travailleur peut être amené à assurer un service d'astreinte au cours d'une période donnée (24 heures par semaine, par exemple), parallèlement à une possibilité de dérogation permettant de fixer une limitation différente par voie de convention collective*	X				

Si vous souhaitez ajouter des commentaires ou indiquer une autre option, veuillez préciser:

500 character(s) maximum
[Facultatif]

Le temps d'astreinte ne devrait être considéré comme du temps de travail que pour la période où le salarié est effectivement appelé à travailler. Ce principe devrait être indiqué dans la directive, si celle-ci est révisée.

2. C. Dérogations

Repos compensateur

D'après la directive actuelle sur le temps de travail, telle qu'interprétée par la Cour de justice, un travailleur qui, par dérogation aux règles générales, n'a pas reçu un repos journalier minimal de 11 heures consécutives au cours d'une période de 24 heures a droit à une période équivalente de repos compensateur (soit 11 heures) directement après la prolongation de la période de travail. Une période ne peut donc pas dépasser 24 heures.

(voir notamment l'affaire [C-151/02 Jaeger](#)).

Comment jugeriez-vous l'introduction éventuelle, dans la directive sur le temps de

travail, de dispositions concernant la période pendant laquelle ce repos compensateur doit être pris?

	Très peu souhaitable	Peu souhaitable	Pas de préférence	Souhaitable	Très souhaitable
Pas de changement des règles actuelles*		x			
Incorporer l'interprétation de la Cour dans la directive (c'est-à-dire procéder à une codification visant à clarifier que le repos compensateur doit être accordé immédiatement après la période de travail prolongée)*	x				
Donner aux employeurs la possibilité d'accorder un repos compensateur dans les deux jours*			x		
Donner la possibilité d'accorder un repos compensateur dans les quatre jours*			x		

Si vous souhaitez ajouter des commentaires ou indiquer une autre option, veuillez préciser:

500 character(s) maximum
[Facultatif]

Le temps de repos devrait être pris dans un délai raisonnable, à fixer au niveau national.

Période de référence

La limitation à 48 heures du temps de travail hebdomadaire prévue par la directive sur le temps de travail est une limitation du temps de travail moyen. Cela signifie que, certaines semaines, le travailleur peut être amené à travailler plus de 48 heures pour autant que son horaire soit moins long les autres semaines. Cette moyenne doit être calculée sur une certaine période, appelée «période de référence». Actuellement, la limite normale de la période de référence est fixée à quatre mois. Dans certains secteurs, elle peut être portée à six mois par la loi et à douze mois par convention collective.

À votre avis, quelle serait la meilleure approche pour limiter la période de référence servant à calculer le temps de travail hebdomadaire moyen?

[une seule réponse possible]

Pas de changement des dispositions actuelles

	Permettre que les périodes de référence puissent être fixées à six mois maximum par la loi dans n'importe quel secteur et maintenir qu'elles peuvent être fixées à douze mois maximum uniquement par convention collective
	Maintenir que les périodes de référence peuvent être fixées à quatre mois maximum par la loi dans n'importe quel secteur mais permettre qu'elles puissent être fixées à douze mois maximum par la loi dans certains secteurs spécifiques (par exemple pour tenir compte de la taille de l'entreprise ou des fluctuations de la demande)
	Permettre les deux options précédentes (à savoir l'option 2 et l'option 3): les périodes de référence peuvent être fixées à six mois maximum par la loi dans n'importe quel secteur et à douze mois par la loi dans certains secteurs spécifiques
x	Permettre que les périodes de référence puissent être fixées à douze mois maximum par la loi dans n'importe quel secteur
	Autre
	Ne sait pas

Veillez préciser*

300 character(s) maximum

--

Opt-out

D'après la directive actuelle sur le temps de travail, les États membres ont la possibilité de ne pas appliquer la limitation du temps de travail hebdomadaire moyen à 48 heures lorsque le travailleur y consent individuellement et librement, en accord avec l'employeur, et qu'il ne subit aucun préjudice en refusant ou retirant son consentement («opt-out»).

Que pensez-vous de cette clause d'«opt-out»?*

[une seule réponse possible]

x	Elle devrait rester inchangée
	Elle devrait être maintenue mais des conditions plus strictes de protection des travailleurs devraient être ajoutées à la directive
	Elle devrait être maintenue mais la directive devrait prévoir que l'«opt-out» ne peut être combiné à d'autres dérogations prévues par la directive
	Elle devrait être abolie mais, en compensation, des dérogations supplémentaires devraient pouvoir être accordées aux employeurs (permettant de ne pas comptabiliser le temps de garde entièrement comme du temps de travail, par exemple)
	Elle devrait être abolie.
	Autre
	Ne sait pas

Veillez préciser*

300 character(s) maximum

Le travailleur peut avoir besoin ou envie de travailler davantage et il convient de ne pas entraver outre mesure ce choix.

Travailleurs autonomes

Les «travailleurs autonomes», comme les cadres dirigeants, peuvent aménager totalement leur propre temps de travail (décider quand ils travaillent et pendant combien d'heures, par exemple). Les États membres ont la possibilité d'appliquer les principales dispositions de la directive sur le temps de travail à ces travailleurs.

Veuillez choisir la proposition qui correspond le mieux à votre avis:*

[une seule réponse possible]

x	La directive actuelle sur le temps de travail prévoit une exemption adéquate pour ce qui est des travailleurs autonomes et elle ne devrait pas être modifiée
	L'exemption actuelle devrait être maintenue en substance, mais formulée de manière plus claire, afin de renforcer la clarté juridique et prévenir les abus
	La définition des travailleurs autonomes est trop étroite et devrait être étendue à d'autres catégories de travailleurs, qui devraient également être exemptés
	La définition des travailleurs autonomes est trop large et devrait être restreinte
	Autre
	Ne sait pas

Veuillez préciser*

300 character(s) maximum

2.D. Secteurs/activités spécifiques

Services d'urgence

La directive actuelle sur le temps de travail, telle qu'interprétée par la Cour de justice, s'applique aux travailleurs des services d'urgence, par exemple aux services de protection civile tels que les pompiers, lors du fonctionnement normal de ces services.

La directive actuelle comporte plusieurs dérogations pouvant être appliquées au temps de travail et aux périodes de repos de ces travailleurs afin d'assurer la fourniture effective de ces services. En cas de catastrophe, la directive sur le temps de travail ne s'applique pas du tout.

(voir notamment les affaires [C 397/01 à C 403/01 Pfeiffer](#) et [l'affaire C-52/04 Feuerwehr Hamburg](#))

Veillez exprimer votre opinion sur l'application de la directive aux services d'urgence:*

[une seule réponse possible]

	Les règles actuelles assurent un équilibre adéquat entre la nécessité de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et des personnes avec ou pour lesquelles ils travaillent et la nécessité de garantir la fourniture effective des services d'urgence; elles devraient donc rester inchangées
	Les règles actuelles devraient être maintenues en substance, mais clarifiées à la lumière de la jurisprudence de la Cour de justice afin de renforcer la sécurité juridique
	Des dérogations supplémentaires devraient s'appliquer à l'ensemble ou à une partie de ces catégories de travailleurs pour tenir compte de leur situation spécifique
	La directive sur le temps de travail ne devrait pas s'appliquer aux travailleurs des services d'urgence
x	Autre
	Ne sait pas

Veillez préciser quelles dérogations supplémentaires et pourquoi:*

500 character(s) maximum

Veillez préciser pourquoi elle ne devrait pas s'appliquer aux services d'urgence:*

300 character(s) maximum

Veillez préciser:*

300 character(s) maximum

Secteur des soins de santé

La directive actuelle sur le temps de travail prévoit une dérogation pour les soins de santé lorsque la continuité du service est requise, ce qui implique notamment que les périodes de repos du personnel soignant peuvent être reportées dans une certaine mesure.

Devrait-on prévoir des dispositions différentes pour l'aménagement du temps de travail du personnel soignant afin de garantir la sécurité des patients?

Veillez exprimer votre point de vue:*

[une seule réponse possible]

	Les règles actuelles apportent une sécurité suffisante aux patients
	Les règles actuelles devraient être maintenues en substance, mais clarifiées à la lumière de la jurisprudence de la Cour de justice sur le temps de garde et sur l'échelonnement dans le temps du repos compensateur afin de renforcer la sécurité juridique
	Des dérogations supplémentaires devraient s'appliquer aux travailleurs du secteur des soins de santé afin d'améliorer la continuité du service
	La dérogation applicable aux travailleurs du secteur des soins de santé devrait être plus restreinte afin de renforcer la sécurité des patients
x	Autre
	Ne sait pas

Veuillez préciser quelles dérogations supplémentaires devraient s'appliquer:*

500 character(s) maximum

Veuillez indiquer comment la dérogation actuelle devrait être limitée:*

500 character(s) maximum

Veuillez préciser:*

300 character(s) maximum

2. E. Formules de travail

Évolution des formules de travail

La directive sur le temps de travail a été élaborée il y a plus de 20 ans, à une époque où les technologies de l'information et de la communication n'étaient pas aussi développées qu'aujourd'hui et où de nombreux types d'emplois actuels n'existaient pas encore. Compte tenu de cette évolution des formules et de l'organisation du travail, la directive sur le temps de travail devrait-elle introduire des règles spécifiques pour réglementer les situations et les types de contrat particuliers comme le télétravail, les contrats «zéro heure», l'horaire flexible, les contrats basés sur les performances sans conditions de temps de travail, etc.?

Veuillez exprimer votre point de vue:*

[plusieurs réponses possibles]

x	Les règles actuelles sont satisfaisantes et ne doivent pas être modifiées
	Les règles devraient être modifiées compte tenu du développement du télétravail

	Les règles devraient être modifiées compte tenu des contrats «zéro heure»
	Les règles devraient être modifiées compte tenu du recours accru à l'horaire flexible
	Les règles devraient être modifiées compte tenu du recours accru aux contrats basés sur les performances sans conditions de temps de travail
	Autre
	Ne sait pas

Veillez préciser votre avis en ce qui concerne le télétravail:*

500 character(s) maximum

Veillez préciser votre avis en ce qui concerne les contrats «zéro heure»:*

500 character(s) maximum

Veillez préciser votre avis en ce qui concerne l'horaire flexible:*

500 character(s) maximum

Les Etats membres ont élaboré des solutions originales dans le cadre de la directive qu'il n'y a pas lieu de remettre en cause sans nécessité impérieuse.

Veillez préciser votre avis en ce qui concerne les contrats basés sur les performances:*

500 character(s) maximum

Veillez préciser*

500 character(s) maximum

Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

	Très peu souhaitable	Peu souhaitable	Pas de préférence	Souhaitable	Très souhaitable
Le droit, pour les travailleurs, de demander des aménagements spécifiques du temps de travail (horaire flexible ou télétravail,		x			

par exemple), en fonction de leur situation personnelle, et de voir leur demande être dûment prise en considération					
Le droit, pour les travailleurs, de demander à prendre leur repos journalier par plages horaires plutôt que de manière ininterrompue, de façon à pouvoir par exemple rentrer chez eux en début d'après-midi et continuer à travailler de chez eux le soir, et de voir leur demande être dûment prise en considération	x				

Si vous souhaitez ajouter des commentaires ou indiquer une autre option, veuillez préciser:

500 character(s) maximum

L'objectif de la directive doit rester la protection des travailleurs au niveau sécurité et santé. La conciliation vie privée et professionnelle doit rester du ressort des Etats membres, des partenaires sociaux et des parties au contrat de travail. Les différences entre Etats membres, secteurs et professions et entre les besoins des travailleurs sont importantes et il est illusoire de vouloir appréhender ces aspects si variés dans une réglementation européenne.

3. Perspectives

Objectifs pour l'avenir de la directive sur le temps de travail

Quelle importance accordez-vous aux objectifs suivants pour l'avenir de la directive sur le temps de travail?

	Pas important du tout	Peu important	Assez important	Très important	Ne sait pas
Tout en conservant l'actuelle directive sur le temps de travail, mieux veiller à ce que les États membres la transposent correctement et efficacement dans les législations nationales et les pratiques*			x		

Améliorer la clarté juridique de manière à ce que les droits et les obligations découlant de la directive soient plus clairs, plus lisibles et accessibles à tous*				X	
Offrir aux travailleurs une plus grande souplesse dans l'aménagement du temps de travail*			X		
Offrir aux employeurs une plus grande souplesse dans l'aménagement du temps de travail*				X	
Accroître le niveau de protection des travailleurs*		X			
Protéger les tiers concernés (autres travailleurs, passagers, patients, etc.)*			X		

Approche concernant l'avenir de la directive sur le temps de travail

Laquelle des approches suivantes préférez-vous concernant l'avenir de la directive sur le temps de travail?*

[une seule réponse possible]

	Pas de nouvelle initiative (maintenir les règles actuelles)
	Pas de modifications de la législation, mais des initiatives visant à améliorer la clarté juridique de manière à ce que les droits et les obligations découlant de la directive soient plus clairs, plus lisibles et accessibles à tous (communication interprétative; «codification» de la jurisprudence, c'est-à-dire exposer clairement la jurisprudence de la Cour de justice dans l'acte)
	Modifications de la législation axées sur les secteurs où se font ressentir des besoins spécifiques en matière de continuité du service (les services publics ou les secteurs qui fonctionnent 24 heures sur 24 et sept jours sur sept, comme les hôpitaux et les services d'urgence, par exemple)
	Modifications de la législation qui entraîneraient une révision générale de la directive et combindraient une simplification et des dérogations supplémentaires, tout en évitant une régression de la protection des travailleurs
X	Autre
	Ne sait pas

Veuillez préciser:*

300 character(s) maximum

Si la directive est révisée, les modifications devraient cibler les problèmes d'interprétation majeurs qui se posent (ex. : cf. jurisprudence CJUE en matière de garde, d'astreinte, de congé) au service d'une sécurité juridique accrue. Il ne faut pas remettre en cause inutilement les régimes élaborés dans les Etats membres et les quelques éléments de flexibilité actuellement octroyés aux entreprises.

Veillez motiver votre réponse:

500 character(s) maximum
[Facultatif]

Au vu de la jurisprudence complexe de la CJUE en matière de congé et pour en réduire l'impact négatif, il conviendrait, si la directive est révisée, d'y faire correspondre la naissance du droit au congé à des périodes de travail et d'élargir les cas où les congés sont perdus ou peuvent être payés.

4. Autres observations ou suggestions

Souhaitez-vous formuler d'autres observations ou suggestions sur la révision de la directive sur le temps de travail?

2,000 character(s) maximum
Facultatif. Les documents joints ou auxquels renvoie un hyperlien ne sont pas autorisés.

L'organisation du travail un est élément clé de la compétitivité des entreprises et le droit européen doit veiller à préserver celle-ci pour préserver l'emploi en Europe. Le droit européen doit donc se limiter à fixer les règles minimales en vue de protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Par principe, des règles qui s'écartent à outrance de la réalité des activités économiques seront contournées ou resteront sans effet, parfois non sans risque pour les travailleurs eux-mêmes. Le contrôle du respect des règles de protection en vigueur par les autorités compétentes est essentiel au sein des Etats membres, au-delà d'un renforcement de ces règles. Il convient également de tenir compte des spécificités des situations nationales et sectorielles et d'une certaine individualisation des styles de vie des individus qui empêchent des solutions à grandes échelles.