



Bruxelles, 19 mai 2004

LA CES ALARMÉE PAR LA PROPOSITION DE LA COMMISSION EUROPÉENNE SUR LA RÉVISION DE LA DIRECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

« La CES s'inquiète de ce que la première action prise par la Commission européenne en matière de politique sociale après l'élargissement soit une proposition sur le temps de travail qui pourrait remettre en question certains droits sociaux fondamentaux. Toutefois, la proposition laisse la place à des améliorations. Grâce aux fortes pressions exercées par les syndicats et des membres du Parlement européen, l'élimination progressive des opt-out est toujours à l'ordre du jour, et le rôle essentiel des partenaires sociaux leur a été reconnu en vue de l'élaboration des modifications sur le temps de travail à tous niveaux » a déclaré John Monks, secrétaire général de la CES.

La Confédération européenne des syndicats est alarmée par le projet de la Commission qui constitue la base du second tour des consultations sur la révision de la directive du temps de travail, et y voit d'une part un texte ambigu qui permettrait un rallongement du temps de travail, et d'autre part, un texte qui fait appel aux partenaires sociaux pour qu'ils négocient l'amélioration de la conciliation entre travail et vie de famille.

Selon la CES, certains points de la proposition pourraient dépasser les limites convenues sur les heures de travail hebdomadaire moyen, et par conséquent contreviennent à l'Article 2 du traité de l'UE qui engage la Communauté à promouvoir un haut niveau d'emploi et de protection sociale, tout en allant à l'encontre des principes fondamentaux repris dans les différentes chartes et traités européens obligeant l'Union européenne à réduire progressivement le temps de travail.

En réponse au premier tour des consultations avec les partenaires sociaux européens (syndicats et employeurs) entamé en janvier, la CES demande :

- La fin de la clause « opt-out » (introduite dans la directive de 1993 pour satisfaire le Royaume Uni), qui autorise les employeurs à ne pas respecter la moyenne maximum établie de 48 heures semaine si les employés signent cette clause ;
- La reconnaissance des heures « de travail sur appel (on call)» comme temps de travail, conformément aux règlements de la Cour européenne de justice,

- tout en permettant aux partenaires sociaux de négocier des solutions justes et équilibrées aux problèmes posés dans certains secteurs ou professions ;
- Le maintien de la limite du prolongement des périodes de référence pour le calcul d'une moyenne de travail hebdomadaire, excepté par l'intermédiaire de conventions collectives.
 - De véritables options pour les travailleurs afin de concilier leur emploi avec leur vie de famille

A ce stade, la Commission ne semble pas savoir dans quelle direction aller. Non seulement elle maintient « l'opt-out » comme une solution légitime, mais elle envisage d'octroyer davantage de possibilités aux entreprises pour qu'elles ne tombent pas sous la coupe des règlements en matière de temps maximal de travail aux travers de négociations collectives.

Même si la CES est en faveur d'une plus grande flexibilité dans l'application des règlements sur le temps de travail par le biais de négociations collectives, elle considère ces « opt-out » comme inacceptables, et elle dispose du soutien du Parlement européen pour accélérer l'élimination progressive de la provision existante, qui contrevient au droit fondamental garanti par la loi européenne octroyé aux travailleurs pour limiter leurs heures de travail.

« L'étape suivante de cette procédure sera cruciale car elle empêchera que la Directive sur le temps de travail, qui constitue une pierre angulaire de l'architecture sociale européenne, soit affaiblie pour des raisons purement économiques, et aille à l'encontre des intérêts de santé, de sécurité, et de l'équilibre travail-vie des hommes et des femmes dans l'Europe élargie », a conclu John Monks.

Liens utiles :

Website de la CES: <http://www.etuc.org>

Pour plus d'information :

Patricia Grillo
Responsable de la communication
+ 32 (0)2 224 0430
+ 32 (0)477 770 164
Pgrillo@etuc.org