

## Danger de régression sociale : la révision de la directive sur le temps de travail

La directive actuelle sur le temps de travail est loin de répondre aux attentes des travailleurs. Et pourtant la révision de cette directive proposée par la Commission européenne va dans le sens d'une régression sociale. Cela constituerait un précédent très dangereux de recul des règles de protection des travailleurs.

### Un réel besoin d'harmonisation

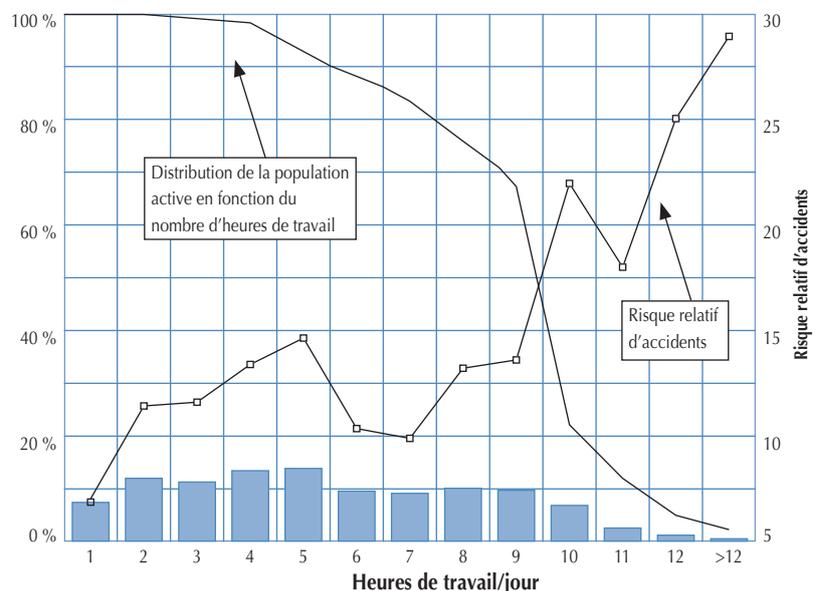
Des différences notables existent d'un pays à l'autre de l'Union européenne en ce qui concerne la durée du travail. Au Royaume-Uni, la pratique très répandue de dérogations individuelles en ce qui concerne la durée maximale hebdomadaire du travail aboutit à imposer des durées de travail très longues. Cela entraîne des conséquences négatives pour la santé et la sécurité. D'après le gouvernement britannique, 3 742 000 travailleurs travaillent plus de 48 heures par semaine. Cela représente environ 20 % de l'ensemble des travailleurs occupés à temps plein. Lorsqu'on les interroge, 69 % de ces travailleurs expriment le désir de réduire leurs horaires de travail. Cette insatisfaction concernant de trop longues heures de travail est partagée par 56 % de l'ensemble des travailleurs à temps plein<sup>1</sup>.

Le problème n'est pas propre au Royaume-Uni. D'après l'enquête sur les conditions de travail de la Fondation de Dublin, dans l'ensemble de l'Europe des quinze, en 2000, 14 % des travailleurs tra-

vailaient plus de 45 heures par semaine et environ un travailleur sur trois était concerné par des longues journées de travail (plus de 10 heures par jour). Dans les nouveaux Etats membres, la durée moyenne du travail est supérieure à celle de l'Europe des quinze.

La durée totale hebdomadaire n'est pas le seul élément pertinent lorsqu'on analyse les relations entre le temps de travail et la santé. La durée quotidienne du travail ne doit pas être négligée. Ainsi, des chercheurs ont pu montrer que les taux d'accidents du travail augmentent de façon significative lorsque la durée quotidienne du travail dépasse huit heures. On observe une croissance exponentielle des accidents à partir de la neuvième heure de travail (voir graphique)<sup>2</sup>. La compatibilité des horaires avec les autres activités de la personne en dehors du travail rémunéré est également un élément important. Certains horaires atypiques (travail de nuit, travail du week-end) peuvent aboutir à une réduction des rapports sociaux, à des difficultés pour harmoniser la vie professionnelle avec la vie hors du travail. Ces horaires entrent également en conflit avec les

### Risque relatif d'accidents en fonction du nombre d'heures de travail en Allemagne (■ accidents en %)



Source: Scand J Work Environ Health 1998, vol 24, suppl 3

<sup>1</sup> Source des données britanniques : *Working Time – Widening the Debate*, Department for Trade and Industry, Londres, juin 2004. Ce document peut être consulté sur le site <http://www.dti.gov.uk/consultations/files/publication-1252.pdf>.

<sup>2</sup> Hänecke *et al.*, Accident risk as a function of hour at work and time of day as determined from accident data and exposure models for the German working population, *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 1998, 24 (suppl. 3), p. 43-48.

rythmes biologiques de l'être humain. Le travail de nuit a notamment été associé avec des troubles du sommeil, des troubles de la digestion, des pathologies cardiaques, etc. Pour les femmes, différentes études épidémiologiques suggèrent que le travail de nuit et la perturbation des rythmes biologiques qu'il cause contribuent au développement du cancer du sein<sup>3</sup>.

La régularité et la prévisibilité des horaires comptent également. Les fréquentes variations d'horaire, le passage de périodes de travail plus ou moins longues à des périodes de travail réduites et, surtout, les incertitudes quant aux horaires des prochaines semaines et des prochains mois ont des conséquences désastreuses pour la santé. Ces situations se multiplient en raison des politiques de flexibilité du temps de travail qui subordonnent les personnes aux besoins immédiats de la production. Ainsi, les périodes pendant lesquelles un employeur exige la disponibilité d'un travailleur ne sont pas comparables au temps libre du point de vue de la qualité du repos, de l'organisation du travail domestique, du choix des activités de loisir, etc. Une des pires formes de flexibilité est constituée par les contrats "on call" ou "contrats à temps partiel à zéro heure". Ces contrats impliquent que les travailleurs peuvent, à tout moment, être appelés à travailler pour leur employeur sans avoir la moindre garantie d'un minimum d'heures de travail. La Cour de justice des Communautés européennes a, dans un arrêt récent, légitimé ce type de pratique<sup>4</sup>.

Il existe une corrélation entre la flexibilité des horaires et l'intensification du travail. En permettant aux employeurs une grande variabilité des horaires de travail, la législation leur permet de traiter les travailleurs comme n'importe quelle autre marchandise gérée en "flux tendu" et de faire varier les effectifs au plus juste de manière à permettre à tout moment une exploitation maximale de la force de travail. Les temps de récupération tendent alors à disparaître et, avec eux, disparaissent des opportunités irremplaçables de transmission d'information, d'échanges et de gestion informelle des situations difficiles ou imprévues. Une telle situation contribue aux accidents du travail et à de nombreuses autres

atteintes à la santé physique et mentale.

## La directive de 1993 : un mauvais compromis provisoire

La directive de 1993 sur le temps de travail reprenait quelques dispositions minimales destinées à améliorer la santé et la sécurité (voir encadré). C'était probablement la seule directive communautaire qui consacrait plus de place à une série longue et compliquée de clauses de flexibilité, de dérogations et d'exceptions (les articles 16 à 18) qu'aux dispositions substantielles. A bien des égards, elle ressemblait à la toile de Pénélope. Ce que le législateur avait tissé de jour pour garantir la santé et la sécurité pouvait être défait de nuit par les Etats ou les employeurs. Une partie des dérogations et exceptions avaient été adoptées, à titre provisoire, à la demande du Royaume-Uni et il était entendu qu'une directive plus cohérente aurait dû être proposée après une période de transition de sept ans. L'accord politique intervenu au Conseil en 1993 s'était fait sur un compromis médiocre et il avait été obtenu moyennant la promesse d'améliorer la situation dans des délais raisonnables<sup>5</sup>.

L'instauration d'un système de dérogations individuelles par lesquelles un employeur pouvait "négocier" l'accord d'un travailleur à dépasser la limite hebdomadaire de 48 heures était la disposition la plus choquante de la directive. Elle permet d'exercer un chantage à l'emploi et au salaire pour priver des millions de personnes d'une garantie essentielle de défense de leur vie et de leur santé. Les dérogations individuelles ont été largement appliquées au Royaume-Uni où elles concernent environ un tiers des travailleurs à temps plein. Deux des nouveaux Etats membres ont adopté des règles comparables (Chypre et Malte). Dans d'autres Etats, des règles permettent des dérogations individuelles dans certains secteurs (Luxembourg, France, Allemagne et Espagne).

Dès son adoption, la directive a fait l'objet de nombreux conflits. Le Royaume-Uni a tenté d'obtenir son annulation mais la Cour de justice a rejeté ce recours<sup>6</sup>. Différentes questions préjudicielles ont tranché les difficultés d'interprétation causées par

### Principales dispositions de la directive de 1993

- Limite hebdomadaire (moyenne) du travail : 48 heures.
- Repos quotidien : 11 heures consécutives (est considéré comme repos tout temps qui n'est pas travaillé. Le "temps de repos" peut consister en du temps de transport, de travail domestique non rémunéré, etc.
- Repos hebdomadaire : une période de 24 heures consécutives une fois par semaine.
- Congés payés : un minimum de quatre semaines par an.
- Une pause (non déterminée) obligatoire pour les journées de travail dépassant six heures.
- Des règles particulières pour le travail de nuit impliquant notamment la surveillance de la santé.

Ces mesures sont restreintes par de nombreuses dispositions autorisant d'allonger les périodes de calcul (par exemple, le maximum de 48 heures ne constitue pas une limite absolue, il permet d'imposer des durées nettement supérieures pour autant que la moyenne de 48 heures soit respectée sur une période qui ne dépasse pas 4 mois). Les dérogations et exceptions sont très nombreuses.

<sup>3</sup> Cf. Swerdlow, A., *Shift work and breast cancer : a critical review of the epidemiological evidence*, Londres, HSE, 2003.

<sup>4</sup> Wippel c/ Peek & Cloppenburg, arrêt du 12 octobre 2004, affaire C-313/02.

<sup>5</sup> On trouve malheureusement plusieurs exemples en santé au travail de mauvais compromis présentés comme provisoires et dont la révision est sans cesse retardée (p. ex., valeur-limite pour le plomb qui date de 1983, directive sur la protection des travailleuses enceintes de 1992).

<sup>6</sup> Arrêt du 12 novembre 1996 commenté dans la *Newsletter du BTS*, n° 5, février 1997, p. 2-5.

différentes dispositions et ont sanctionné des transpositions insuffisantes. Bien qu'étant consciente des nombreux abus auxquels les dérogations individuelles donnaient lieu au Royaume-Uni, la Commission n'a pas intenté le moindre recours en manquement contre ce pays.

Le seul progrès notable a été constitué par l'élargissement progressif du champ d'application des dispositions communautaires dans des activités ou des secteurs exclus par la directive originelle<sup>7</sup>.

## La proposition de la Commission : inacceptable !

En septembre 2004, la Commission a présenté un projet de révision de la directive.

Le plafond de 48 heures de travail hebdomadaire est soumis à une flexibilisation accrue dans la mesure où la période de référence pour calculer la durée hebdomadaire du travail pourra être portée à un an.

La proposition maintient la possibilité pour les employeurs de recourir à des dérogations individuelles (appelées parfois "opt out"). Quelques limites sont posées à ces dérogations. Elles devront être écrites et ne pourront être effectuées dès l'embauche du travailleur. Dans certains cas, ces dérogations seront encadrées par des négociations collectives mais cela ne sera pas obligatoire. La proposition anticipe déjà de tels abus qu'elle se sent obligée de fixer une deuxième limite maximale de 65 heures par semaine. Cette limite n'a pas un caractère absolu : des dérogations seront possibles par voie de conventions ou accords collectifs.

La proposition contient une définition du "travail de garde" qui permet d'obliger du personnel à se trouver sur les lieux de travail et à la disposition de leur employeur sans que ce temps ne soit considéré comme du temps de travail. Cette disposition viole les normes internationales du travail telles qu'elles ont été élaborées par l'Organisation internationale du travail dès 1930 ! En effet, suivant les termes de la convention n° 30 concernant la durée du travail dans le commerce et les bureaux, "est considéré comme durée du travail tout le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur"<sup>8</sup>.

Si une caissière de grand magasin est obligée de rester sur les lieux de travail de 9 h à 20 h mais n'effectue des prestations effectives que pendant 5 h 30, les nouvelles dispositions proposées permettent de considérer qu'elle n'a travaillé que pendant la moitié du

## Le secteur hospitalier : un mauvais prétexte

La Commission justifie la révision de la définition du temps de travail par les difficultés spécifiques que le secteur hospitalier éprouve à la suite de la jurisprudence de la Cour de justice. Celle-ci détermine que le temps de garde, pendant lequel un travailleur est à la disposition d'un emploi et sur le lieu de travail, fait partie du temps de travail. De telles difficultés pouvaient être résolues sans remettre en cause les règles concernant le temps de travail. Des dispositions spécifiques auraient pu faire l'objet de conventions collectives.

Par ailleurs, si la Commission se soucie du budget des hôpitaux, elle sous-estime le problème de santé publique causé par les surcharges de travail du personnel hospitalier. Une récente étude américaine montre que l'élimination d'horaires étendus dans les unités de soins intensifs a pour effet de diminuer radicalement les erreurs médicales et, en particulier, les erreurs médicales non interceptées qui sont celles qui ont les conséquences les plus graves sur la santé et la vie des patients. D'après cette étude qui porte sur l'observation de 2 203 patients-jours, les médecins ont commis 35,9 % d'erreurs médicales sérieuses en plus pendant les horaires étendus que pendant les horaires réduits. Les erreurs de diagnostic étaient multipliées par 5,6.

Source : Landrigan *et al.*, Effect of reducing interns' work hours on serious medical errors in intensive care units, *The New England Journal of Medicine*, vol. 351, n° 18, 28 octobre 2004, p. 1838-1848. (Dans cette étude, les horaires étendus sont des horaires comportant au moins 24 heures.)

temps qu'elle a dû passer effectivement sur son lieu de travail et à la disposition de son employeur. Les irrégularités dans l'organisation du travail liées aux demandes de la clientèle ou au flux de la production pourraient être supportées entièrement par les travailleurs.

Le débat sur le temps de travail constitue donc un test important. Il apportera une réponse sur la nature de la politique sociale communautaire. Le débat de fond est le suivant : dérégulation au service d'inégalités sociales croissantes ou une amélioration des conditions de vie et de travail de la population. C'est pourquoi la Confédération européenne des syndicats appelle à rejeter la proposition de révision telle qu'elle a été présentée par la Commission<sup>9</sup>. ■

**Laurent Vogel**, chargé de recherches au BTS  
lvogel@etuc.org

<sup>7</sup> Les différentes modifications apportées à la directive de 1993 ont été codifiées dans la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 (JOCE, L 299 du 18 novembre 2003).

<sup>8</sup> Cette définition de la Convention n° 30 a été reprise en substance par la Convention n° 67 concernant la durée du travail dans les transports par route (1939).

<sup>9</sup> Voir la position de la CES sur le site : <http://www.etuc.org/fr> > Presse > Archives (communiqué du 22 septembre 2004).