

Le 29 juillet 2004

**RÉEXAMEN DE LA DIRECTIVE SUR
CERTAINS ASPECTS DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

POSITION DE UNICE

Synthèse

La législation sur le temps de travail exerce une forte influence sur l'organisation de la production dans les entreprises. Depuis l'adoption de la directive en 1993, les conditions économiques et sociales ont évolué, en raison de la mondialisation d'une part et de l'individualisation des styles de vie d'autre part. La flexibilité du temps de travail est devenue plus cruciale encore pour la compétitivité des entreprises. En outre, comme l'indique le rapport de la task force sur l'emploi présidée par Wim Kok, "la flexibilité n'est pas uniquement avantageuse pour l'employeur; elle sert également les intérêts des travailleurs". Enfin, la flexibilité du temps de travail est essentielle pour réaliser le programme de Lisbonne qui doit faire de l'Europe l'économie de la connaissance la plus compétitive du monde.

En réponse à la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux sur la révision de la directive relative au temps de travail, UNICE a fait savoir à la Commission européenne qu'elle ne voyait pas de perspectives d'aboutir à un accord sur la façon de réviser la directive au travers de négociations dans le cadre du dialogue social.

UNICE insiste pour que la Commission, lorsqu'elle proposera une directive révisée, vise à faciliter pour les entreprises l'amélioration de la flexibilité du temps de travail dans toute l'Union européenne élargie. La Commission devrait résister aux appels à l'introduction de nouvelles rigidités, qui seraient particulièrement dommageables pour le développement économique des nouveaux États membres.

De l'avis de UNICE, la directive 2003/88/CE, appelée à remplacer la directive 93/104/CE le 2 août 2004, devrait être modifiée dans le sens suivant :

- pour la période de référence pour le calcul du temps de travail hebdomadaire, la règle générale devrait être de faire la moyenne sur douze mois, avec une possibilité d'extension au-delà de douze mois par voie de convention collective;
- prévoir expressément l'opt-out par voie de convention collective et maintenir la possibilité d'opt-out individuel;
- la définition du temps de travail devrait être modifiée comme suit "on entend par temps de travail toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, **à l'exclusion des périodes inactives durant les gardes et autres situations similaires**, conformément aux législations et/ou pratiques nationales";
- pour la période de repos hebdomadaire, la période de référence devrait passer de 7 à 14 jours.

À cette fin, UNICE propose des amendements aux articles 2, 5, 16, 17, 19 et 22.

**RÉEXAMEN DE LA DIRECTIVE SUR
CERTAINS ASPECTS DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL****POSITION DE UNICE****I. Introduction**

1. Le 19 mai 2004, la Commission européenne a publié le deuxième document de consultation des partenaires sociaux sur la révision de la directive 93/104/CE relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail. La Commission y confirme son intention d'adopter une approche globale, intégrant les périodes de référence, l'interprétation de la notion de temps de travail dans les affaires SIMAP et Jaeger, les conditions d'application de l'opt-out, la compatibilité entre la vie professionnelle et la vie familiale.
2. La Commission demande aux partenaires sociaux
 - de l'informer, le cas échéant, de leur volonté d'engager la procédure de négociation conformément aux articles 138(4) et 139 du traité CE;
 - de lui remettre un avis ou, le cas échéant, une recommandation sur les objectifs et le contenu de la proposition envisagée, conformément à l'article 138(3) du Traité CE.

La Commission demande aux partenaires sociaux d'inclure dans leurs avis ou recommandations des éléments d'appréciation de l'impact des mesures ci-dessus et de toute autre solution éventuellement présentée.

II. Observations générales sur la nécessité d'améliorer la flexibilité du temps de travail

3. La législation relative au temps de travail a une forte influence sur la façon d'organiser la production dans les entreprises. Depuis l'adoption de la directive en 1993, les conditions économiques et sociales ont évolué, en raison de la mondialisation d'une part et de l'individualisation des styles de vie d'autre part. La flexibilité du temps de travail est devenue plus cruciale que jamais pour la compétitivité des entreprises. En outre, comme l'indique le rapport de la task force sur l'emploi présidée par Wim Kok, "la flexibilité n'est pas uniquement avantageuse pour l'employeur: elle sert également les intérêts des travailleurs". Enfin la flexibilité du temps de travail est un élément décisif pour parvenir à l'objectif de Lisbonne de faire de l'Europe l'économie de la connaissance la plus compétitive du monde.
4. En réponse à la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux sur la révision de la directive sur le temps de travail, UNICE a fait savoir à la Commission européenne qu'elle ne voyait pas de perspectives d'aboutir à un accord sur la façon de réviser la directive au travers de négociations dans le cadre du dialogue social.

5. UNICE insiste pour que la Commission, lorsqu'elle proposera une directive révisée, vise à faciliter pour les entreprises l'amélioration de la flexibilité du temps de travail dans toute l'Union européenne élargie. La Commission devrait résister aux appels à l'introduction de nouvelles rigidités, qui seraient particulièrement dommageables pour le développement économique des nouveaux États membres.
6. De l'avis de UNICE, la directive 2003/88/CE appelée à remplacer la directive 93/104/CE le 2 août 2004, devrait être modifiée dans le sens suivant :
 - pour la période de référence pour le calcul du temps de travail hebdomadaire, la règle générale devrait être de faire la moyenne sur douze mois, avec une possibilité d'extension au-delà de douze mois par voie de convention collective;
 - prévoir expressément l'opt-out par voie de convention collective et maintenir la possibilité d'opt-out individuel;
 - la définition du temps de travail devrait être modifiée comme suit "on entend par temps de travail toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, **à l'exclusion des périodes inactives durant les gardes et autres situations similaires**, conformément aux législations et/ou pratiques nationales";
 - pour la période de repos hebdomadaire, la période de référence devrait passer de 7 à 14 jours.
7. À cette fin, UNICE propose des amendements aux articles 2, 5, 16, 17, 19 et 22 (voir énoncé de chaque amendement en annexe, ainsi que sa justification).

III. Commentaires particuliers sur le contenu de la directive révisée

Concernant les périodes de référence

8. L'établissement, pour le calcul de la durée moyenne du temps de travail, d'une période de référence sur douze mois est devenue une pratique courante. Cette tendance devrait être reflétée dans l'adoption, pour le calcul de la durée hebdomadaire de travail, d'une période de référence de douze mois au titre de règle générale et non plus de dérogation. En outre, cela :
 - répondrait aux besoins d'un nombre croissant d'entreprises de divers secteurs confrontées à d'importantes fluctuations dans leurs activités, telles que des variations saisonnières;
 - allégerait la charge administrative de la gestion du temps de travail dans les entreprises, en particulier les PME;
 - permettrait aux entreprises et aux travailleurs de s'entendre plus facilement sur des modalités individualisées de temps de travail, par exemple pour mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale, que cet aspect soit couvert ou non par une convention collective;
 - soutiendrait l'emploi en périodes de fluctuation de la demande.
9. De surcroît, il serait utile d'ouvrir les possibilités d'étendre les périodes de référence au-delà de douze mois par voie de convention collective ou autre accord.
10. Enfin, des horaires de travail exprimés par cycles courts (par exemple deux jours le matin, deux jours l'après-midi et deux jours de nuit) sont introduits pour mieux protéger

la santé et la sécurité des travailleurs concernés. La directive n'autorise ces horaires que lorsqu'un État membre a fait usage de la possibilité, inscrite à l'article 16, d'étendre de sept à quatorze jours la période de référence pour le calcul de la période de repos hebdomadaire. De l'avis de UNICE, une période de référence de quatorze jours devrait être la règle générale pour le calcul de la période de repos hebdomadaire (article 5).

Concernant l'opt-out

11. Le document de deuxième consultation propose quatre options :

- renforcer les conditions d'application de l'opt-out individuel de façon à consolider sa nature volontaire et à prévenir des abus. Ces conditions pourraient inclure, par exemple, une séparation entre le moment de la signature du contrat de travail et la signature du consentement individuel (opt-out). Elles pourraient aussi comprendre l'obligation de revoir régulièrement le consentement individuel, ainsi qu'une limite maximale des heures de travail permises.
- autoriser les dérogations à la durée maximale hebdomadaire de travail seulement par convention collective ou accord entre les partenaires sociaux. Cela signifierait qu'un opt-out individuel ne serait plus autorisé.
- permettre les dérogations à la règle des 48 heures seulement par convention collective ou accord entre les partenaires sociaux. Dans les entreprises n'ayant pas de tels accords ou de représentation des travailleurs, l'opt-out individuel, avec des conditions renforcées, continuerait d'être applicable, mais uniquement si une dérogation par convention collective ou accord entre les partenaires sociaux n'est pas possible.
- réviser l'opt-out individuel, en vue de sa suppression progressive, le plus tôt possible, et entre-temps, rendre plus restrictives ses conditions d'applications pour renforcer sa nature volontaire et d'empêcher les abus.

12. La flexibilité permise par l'opt-out est capitale pour les entreprises. Les États membres ont trouvé des solutions différentes pour traiter de cette question, compte tenu de leurs systèmes respectifs de relations du travail. UNICE considère qu'aucune des options proposées par la Commission, prise isolément, n'apporte une solution appropriée. Il est essentiel que les États membres qui le souhaitent puissent continuer à autoriser leurs entreprises à convenir d'une dérogation par accord individuel avec leurs salariés. Cette option est la meilleure pour les pays où les conventions collectives ne sont pas une pratique répandue et où, en raison de la tendance à des contrats d'emploi individualisés, il est plus approprié de décider de ces questions par accord individuel entre l'employeur et le salarié. Remplacer l'opt-out individuel par un opt-out collectif, comme la Commission le suggère dans ses options 2 et 3, serait inapproprié.

13. Cependant, UNICE est également préoccupée par l'option 1 du document de la Commission, qui se borne à suggérer le maintien de l'opt-out individuel avec un renforcement de ses conditions d'application. Pour UNICE, la directive actuelle contient déjà des dispositions adéquates pour empêcher les abus. Les utilisations abusives de la dérogation doivent certes être traitées lorsqu'elles existent, mais par des mesures visant son application correcte dans les États membres, et non par une suppression de l'opt-out ou par une nouvelle reformulation de l'article 22. De plus, cette option n'aide pas les États membres qui souhaitent autoriser les entreprises à conclure des accords d'opt-out par convention collective. Étant donné le large éventail de pratiques de relations industrielles existant à travers l'UE, UNICE est d'avis que le meilleur moyen de progresser serait de conserver l'opt-out individuel prévu à l'article 22, en l'état et d'y

ajouter une clause autorisant les États membres à permettre les dérogations par convention collective.

Concernant la définition du temps de travail

14. Dans son document de deuxième consultation, la Commission suggère de donner suite aux arrêts de la Cour de justice par l'insertion d'une nouvelle catégorie de temps au niveau de l'UE, "la période inactive du temps de garde", comprenant des caractéristiques des deux catégories existantes – le temps de travail et la période de repos – et des clarifications en ce qui concerne le repos compensateur.
15. UNICE considère que la solution réside dans la définition même du temps de travail, qui devrait être la suivante : "On entend par temps de travail toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, **à l'exclusion des périodes inactives durant les gardes et autres situations similaires**, conformément aux législations et/ou pratiques nationales".
16. UNICE insiste sur le fait que seules les périodes de travail effectif devraient être considérées comme du temps de travail. La question ne concerne pas uniquement les travailleurs de garde dans des secteurs comme les soins de santé ou dans des activités industrielles où il existe des brigades anti-incendie internes, comme les usines chimiques, nucléaires ou autres centrales électriques. Dans nombre d'autres secteurs, il se peut que le travailleur soit simplement à la disposition de l'employeur (par exemple, il voyage). Considérer ce temps comme du temps de travail augmenterait de facto les coûts pour de nombreux secteurs, notamment du fait de la nécessité d'augmenter la main-d'œuvre pour compenser cette réduction du temps de travail réel. Le législateur de l'UE devrait éviter tout mouvement vers une nouvelle réduction du temps de travail en Europe, qui est déjà court par rapport aux principaux concurrents internationaux comme les États-Unis et le Japon.
17. Les États membres ayant établi une troisième catégorie de temps qui n'est pas considéré comme du temps de travail proprement dit, devraient être autorisés à conserver cette solution, mais il ne faut pas imposer une troisième catégorie de temps à tous les États membres ou tous les secteurs.

Concernant la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale

18. Tout en reconnaissant, dans son document de deuxième consultation, que la directive n'est sans doute pas l'instrument adéquat pour traiter de cette question dans sa globalité, la Commission confirme qu'on pourrait encourager une meilleure prise en compte de cet objectif dans le texte de la directive. Elle compte donc inclure un article encourageant les partenaires sociaux à négocier des mesures visant à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.
19. Les employeurs européens soulignent qu'une directive révisée dont la base juridique est l'article 137(1)(a) du Traité de l'Union européenne (c'est-à-dire la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs) ne peut comprendre une disposition sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Appeler les partenaires sociaux à négocier sur le sujet impliquerait une ingérence inacceptable du législateur de l'UE dans l'autonomie du dialogue social dans les États membres et dans celle du dialogue social européen. En outre, dans le cadre de leur programme de travail 2003-2005, les partenaires sociaux européens discutent actuellement d'un cadre d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui abordera également la question de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

IV. Conclusions

20. De l'avis de UNICE, la directive 2003/88/CE appelée à remplacer la directive 93/104/CE le 2 août 2004, devrait être modifiée dans le sens suivant :
- pour la période de référence pour le calcul du temps de travail hebdomadaire, la règle générale devrait être de faire la moyenne sur douze mois, avec une possibilité d'extension au-delà de douze mois par voie de convention collective;
 - prévoir expressément l'opt-out par voie de convention collective et maintenir la possibilité d'opt-out individuel;
 - la définition du temps de travail devrait être modifiée comme suit "on entend par temps de travail toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, **à l'exclusion des périodes inactives durant les gardes et autres situations similaires**, conformément aux législations et/ou pratiques nationales";
 - pour la période de repos hebdomadaire, la période de référence devrait passer de 7 à 14 jours.
21. Enfin, les employeurs européens soulignent qu'une directive révisée dont la base juridique est l'article 137(1)(a) du Traité de l'Union européenne (c'est-à-dire la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs) ne peut comprendre une disposition sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Appeler les partenaires sociaux à négocier sur le sujet impliquerait une ingérence inacceptable du législateur de l'UE dans l'autonomie du dialogue social dans les États membres et dans celle du dialogue social européen.
-

Annexe : propositions spécifiques d'amendements de la directive

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>CHAPITRE 1</p> <p>CHAMP D'APPLICATION - DÉFINITIONS</p>		
<p>Article premier</p> <p>Objet et champ d'application</p> <p>1. La présente directive fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail.</p> <p>2. La présente directive s'applique :</p> <p style="padding-left: 20px;">a) aux périodes minimales de repos journalier, de repos hebdomadaire et de congé annuel, ainsi qu'au temps de pause et à la durée maximale hebdomadaire de travail, et</p> <p style="padding-left: 20px;">b) à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail.</p> <p>3. La présente directive s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics, au sens de l'article 2 de la directive 89/391/CEE, sans préjudice des articles 14, 17, 18 et 19 de la présente directive.</p> <p>Sans préjudice de l'article 2, paragraphe 8, la présente directive ne s'applique pas aux gens de mer, tels que définis dans la directive 1999/63/CE.</p>		

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>4. Les dispositions de la directive 89/391/CEE s'appliquent pleinement aux matières visées au paragraphe 2, sans préjudice des dispositions plus contraignantes et/ou spécifiques contenues dans la présente directive.</p>		
<p>Article 2</p> <p>Définitions</p> <p>Aux fins de la présente directive, on entend par :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. «temps de travail» : toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales; 2. «période de repos» : toute période qui n'est pas du temps de travail; 3. «période nocturne» : toute période d'au moins sept heures, telle que définie par la législation nationale, comprenant en tout cas l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures; 4. «travailleur de nuit» : <ol style="list-style-type: none"> a) d'une part, tout travailleur qui accomplit durant la période nocturne au moins trois heures de son temps de travail journalier accomplies normalement; b) d'autre part, tout travailleur qui est susceptible 	<p>Article 2</p> <p>Définitions</p> <p>Aux fins de la présente directive, on entend par :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. «temps de travail» : toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, à l'exclusion des périodes inactives durant les gardes et autres situations similaires conformément aux législations et/ou pratiques nationales; 2. «période de repos» : toute période qui n'est pas du temps de travail; <p>[.....]</p>	<p><i>De l'avis de UNICE, seules les périodes de travail effectif devraient être considérées comme du temps de travail. La question ne concerne pas uniquement les travailleurs de garde dans des secteurs comme les soins de santé ou dans des activités industrielles où il existe des brigades anti-incendie internes, comme les usines chimiques, nucléaires ou autres centrales électriques. Dans nombre d'autres secteurs, il se peut que le travailleur soit simplement à la disposition de l'employeur (par exemple, il voyage). Considérer ce temps comme du temps de travail augmenterait de facto les coûts pour de nombreux secteurs, notamment du fait de la nécessité d'augmenter la main-d'œuvre pour compenser cette réduction du temps de travail réel. Le législateur de l'UE devrait éviter tout mouvement vers une nouvelle</i></p>

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>d'accomplir, durant la période nocturne, une certaine partie de son temps de travail annuel, définie selon le choix de l'État membre concerné :</p> <ul style="list-style-type: none"> i) par la législation nationale, après consultation des partenaires sociaux, ou ii) par des conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux au niveau national ou régional; <p>5. «travail posté» : tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines;</p> <p>6. «travailleur posté» : tout travailleur dont l'horaire de travail s'inscrit dans le cadre du travail posté;</p> <p>7. «travailleur mobile» : tout travailleur faisant partie du personnel roulant ou navigant qui est au service d'une entreprise effectuant des services de transport de passagers ou de marchandises par route, air ou voie navigable;</p> <p>8. «activité <i>offshore</i>» : l'activité accomplie principalement sur une ou à partir d'une installation <i>offshore</i> (y compris les installations de forage), directement ou indirectement liée à l'exploration, à l'extraction</p>		<p><i>réduction du temps de travail en Europe, qui est déjà court par rapport aux principaux concurrents internationaux comme les États-Unis et le Japon.</i></p>

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>ou à l'exploitation de ressources minérales, y compris les hydrocarbures, et la plongée en liaison avec de telles activités, effectuée à partir d'une installation <i>offshore</i> ou d'un navire;</p> <p>9. «repos suffisant» : le fait que les travailleurs disposent de périodes de repos régulières dont la durée est exprimée en unités de temps et qui sont suffisamment longues et continues pour éviter qu'ils ne se blessent eux-mêmes ou ne blessent leurs collègues ou d'autres personnes et qu'ils ne nuisent à leur santé, à court ou à plus long terme, par suite de la fatigue ou d'autres rythmes de travail irrégulier.</p>		
<p>CHAPITRE 2</p> <p>PÉRIODES MINIMALES DE REPOS – AUTRES ASPECTS DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL</p>		
<p>Article 3</p> <p>Repos journalier</p> <p>Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période minimale de repos de onze heures consécutives.</p>		
<p>Article 4</p> <p>Temps de pause</p> <p>Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cas où le temps de travail journalier est supérieur à six heures, d'un temps</p>		

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>de pause dont les modalités, et notamment la durée et les conditions d'octroi, sont fixées par des conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux ou, à défaut, par la législation nationale.</p>		
<p>Article 5</p> <p>Repos hebdomadaire</p> <p>Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3.</p> <p>Si des conditions objectives, techniques ou d'organisation du travail le justifient, une période minimale de repos de vingt-quatre heures pourra être retenue.</p>	<p>Article 5</p> <p>Repos hebdomadaire</p> <p>Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, pour chaque période de sept jours calculée sur une période de référence de quatorze jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3.</p> <p>Si des conditions objectives, techniques ou d'organisation du travail le justifient, une période minimale de repos de vingt-quatre heures pourra être retenue.</p>	<p><i>Des horaires de travail exprimés par cycles courts (par exemple deux jours le matin, deux jours l'après-midi et deux jours de nuit) sont introduits pour mieux protéger la santé et la sécurité des travailleurs concernés. La directive n'autorise ces horaires que lorsqu'un État membre a fait usage de la possibilité, inscrite à l'article 16, d'étendre de sept à quatorze jours la période de référence pour le calcul de la période de repos hebdomadaire. Une période de référence de quatorze jours qui est la règle générale pour le calcul de la période de repos hebdomadaire serait dans l'intérêt à la fois des employeurs et des travailleurs.</i></p>
<p>Article 6</p> <p>Durée maximale hebdomadaire de travail</p> <p>Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs :</p> <p>a) la durée hebdomadaire du travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaires</p>		

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>ou administratives ou de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux;</p> <p>b) la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires;</p>		
<p>Article 7</p> <p>Congé annuel</p> <p>1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.</p> <p>2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.</p>		
<p>CHAPITRE 3</p> <p>TRAVAIL DE NUIT – TRAVAIL POSTÉ – RYTHME DE TRAVAIL</p>		
<p>Article 8</p> <p>Durée du travail de nuit</p> <p>Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que :</p> <p>a) le temps de travail normal des travailleurs de nuit ne dépasse pas huit heures en moyenne par</p>		

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>période de vingt-quatre heures;</p> <p>b) les travailleurs de nuit dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes ne travaillent pas plus de huit heures au cours d'une période vingt-quatre heures durant laquelle ils effectuent un travail de nuit.</p> <p>Aux fins du point b), le travail comportant des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes est défini par les législations et/ou pratiques nationales ou par des conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux, compte tenu des effets et des risques inhérents au travail de nuit.</p>		
<p>Article 9</p> <p>Évaluation de la santé et transfert au travail de jour des travailleurs de nuit</p> <p>1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que :</p> <p>a) les travailleurs de nuit bénéficient d'une évaluation gratuite de leur santé, préalablement à leur affectation et à intervalles réguliers par la suite;</p> <p>b) les travailleurs de nuit souffrant de problèmes de santé reconnus, liés au fait que ces travailleurs accomplissent un travail de nuit, soient transférés, chaque fois que cela est possible, à un travail de jour pour lequel ils sont aptes.</p>		

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>2. L'évaluation de santé visée au paragraphe 1, point a), doit respecter le secret médical.</p> <p>3. L'évaluation gratuite de santé visée au paragraphe 1, point a), peut faire partie d'un système national de santé.</p>		
<p>Article 10</p> <p>Garanties pour travail en période nocturne</p> <p>Les États membres peuvent subordonner le travail de certaines catégories de travailleurs de nuit à certaines garanties, dans des conditions fixées par les législations et/ou pratiques nationales, pour des travailleurs qui courent un risque de sécurité ou de santé lié au travail durant la période nocturne.</p>		
<p>Article 11</p> <p>Information en cas de recours régulier aux travailleurs de nuit</p> <p>Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que l'employeur qui a régulièrement recours à des travailleurs de nuit informe de ce fait les autorités compétentes, sur leur demande.</p>		

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>Article 12</p> <p>Protection en matière de sécurité et de santé</p> <p>Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que :</p> <p>a) les travailleurs de nuit et les travailleurs postés bénéficient d'un niveau de protection en matière de sécurité et de santé, adapté à la nature de leur travail;</p> <p>b) les services ou moyens appropriés de protection et de prévention en matière de sécurité et de santé des travailleurs de nuit et des travailleurs postés soient équivalents à eux applicables aux autres travailleurs et soient disponibles à tout moment.</p>		
<p>Article 13</p> <p>Rythme de travail</p> <p>Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que l'employeur qui envisage d'organiser le travail selon un certain rythme tienne compte du principe général de l'adaptation du travail à l'homme, notamment en vue d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé en fonction du type d'activité et des exigences en matière de sécurité et de santé, particulièrement en ce qui concerne les pauses pendant le temps de travail.</p>		

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>CHAPITRE 4</p> <p>DISPOSITIONS DIVERSES</p>		
<p>Article 14</p> <p>Dispositions communautaires plus spécifiques</p> <p>La présente directive ne s'applique pas dans la mesure où d'autres instruments communautaires contiennent des prescriptions plus spécifiques en matière d'aménagement du temps de travail concernant certaines occupations ou activités professionnelles.</p>		
<p>Article 15</p> <p>Dispositions plus favorables</p> <p>La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ou de favoriser ou de permettre l'application de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.</p>		
<p>Article 16</p> <p>Périodes de référence</p> <p>Les États membres peuvent prévoir :</p>	<p>Article 16</p> <p>Périodes de référence</p> <p>Les États membres peuvent prévoir :</p>	

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>a) pour l'application de l'article 5 (repos hebdomadaire), une période de référence ne dépassant pas quatorze jours;</p> <p>b) pour l'application de l'article 6 (durée maximale hebdomadaire de travail), une période de référence ne dépassant pas quatre mois.</p> <p>Les périodes de congé annuel payé, accordé conformément à l'article 7, et les périodes de congé de maladie ne sont pas prises en compte ou sont neutres pour le calcul de la moyenne;</p> <p>c) pour l'application de l'article 8 (durée du travail de nuit), une période de référence définie après consultation des partenaires sociaux ou par des conventions collectives ou des accords conclus au niveau national ou régional entre partenaires sociaux.</p> <p>Si la période minimale de repos hebdomadaire de vingt-quatre heures exigée par l'article 5 tombe dans cette période de référence, elle n'est pas prise en compte pour le calcul de la moyenne.</p>	<p>a) pour l'application de l'article 5 (repos hebdomadaire), une période de référence ne dépassant pas quatorze jours;</p> <p>a) pour l'application de l'article 6 (durée maximale hebdomadaire de travail), une période de référence ne dépassant pas douze mois.</p> <p>Les périodes de congé annuel payé, accordé conformément à l'article 7, et les périodes de congé de maladie ne sont pas prises en compte ou sont neutres pour le calcul de la moyenne;</p> <p>[.....]</p>	<p><i>Pour le calcul de la période de repos hebdomadaire, une période de référence de quatorze jours devrait être la règle générale (voir amendement à l'article 5).</i></p> <p><i>L'établissement, pour le calcul de la durée moyenne du temps de travail, d'une période de référence sur douze mois est devenue une pratique courante. Cette tendance devrait être reflétée dans l'adoption, pour le calcul de la durée hebdomadaire de travail, d'une période de référence de douze mois au titre de règle générale et non plus de dérogation. En outre, cela :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>répondrait aux besoins d'un nombre croissant d'entreprises de divers secteurs confrontées à d'importantes fluctuations dans leurs activités, telles que des variations saisonnières;</i> ➤ <i>allégerait la charge administrative de la gestion du temps de travail dans les entreprises, en particulier les PME;</i> ➤ <i>permettrait aux entreprises et aux travailleurs de s'entendre plus facilement sur des modalités individualisées de</i>

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
		<p><i>temps de travail, par exemple pour mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale, que cet aspect soit couvert ou non par une convention collective;</i></p> <p>➤ <i>soutiendrait l'emploi en périodes de fluctuation de la demande.</i></p>
<p>CHAPITRE 5</p> <p>DÉROGATIONS ET EXCEPTIONS</p>		
<p>Article 17</p> <p>Dérogations</p> <p>1. Dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, les États membres peuvent déroger aux articles 3 à 6, 8 et 16 lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes, et notamment lorsqu'il s'agit :</p> <p>a) de cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome;</p> <p>b) de main-d'œuvre familiale;</p> <p>c) de travailleurs dans le domaine liturgique des églises et des communautés religieuses.</p>	<p>[.....]</p>	

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>2. Les dérogations prévues aux paragraphes 3, 4 et 5 peuvent être adoptées par voie législative, réglementaire et administrative ou par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux, à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés ou que, dans des cas exceptionnels dans lesquels l'octroi de telles périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives, une protection appropriée soit accordée aux travailleurs concernés.</p> <p>3. Conformément au paragraphe 2 du présent article, il peut être dérogé aux articles 3, 4, 5, 8 et 16 :</p> <p>a) pour les activités caractérisées par un éloignement entre le lieu de travail et le lieu de résidence du travailleur, comme les activités <i>offshore</i>, ou par un éloignement entre différents lieux de travail du travailleur;</p> <p>b) pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes, notamment lorsqu'il s'agit de gardiens ou de concierges ou d'entreprises de gardiennage;</p> <p>c) pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment lorsqu'il s'agit :</p> <p>i) des services relatifs à la réception, au</p>	<p>3. Conformément au paragraphe 2 du présent article, il peut être dérogé aux articles 3, 4, 5, 8 et 16 :</p> <p>a) pour les activités caractérisées par un éloignement entre le lieu de travail et le lieu de résidence du travailleur, comme les activités <i>offshore</i>, ou par un éloignement entre différents lieux de travail du travailleur;</p> <p>b) pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes, notamment lorsqu'il s'agit de gardiens ou de concierges ou d'entreprises de gardiennage;</p> <p>c) pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment lorsqu'il</p>	

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>traitement et/ou aux soins donnés par des hôpitaux ou des établissements similaires, y compris les activités des médecins en formation, par des institutions résidentielles et par des prisons;</p> <p>ii) des personnels travaillant dans les ports ou dans les aéroports;</p> <p>iii) des services de presse, de radio, de télévision, de productions cinématographiques, des postes ou télécommunications, des services d'ambulance, de sapeurs-pompiers ou de protection civile;</p> <p>iv) des services de production, de transmission et de distribution de gaz, d'eau ou d'électricité, des services de collecte des ordures ménagères ou des installations d'incinération;</p> <p>v) des industries dans lesquelles le processus de travail ne peut être interrompu pour des raisons techniques;</p> <p>vi) des activités de recherche et de développement;</p> <p>vii) de l'agriculture;</p> <p>viii) des travailleurs concernés par le transport de voyageurs sur des services de transport urbain régulier;</p> <p>d) en cas de surcroît prévisible d'activité, notamment :</p> <p>i) dans l'agriculture;</p>	<p>s'agit :</p> <p>i) des services relatifs à la réception, au traitement et/ou aux soins donnés par des hôpitaux ou des établissements similaires, y compris les activités des médecins en formation, par des institutions résidentielles et par des prisons;</p> <p>ii) des personnels travaillant dans les ports ou dans les aéroports;</p> <p>iii) des services de presse, de radio, de télévision, d'arts du spectacle de productions cinématographiques, des postes ou télécommunications, des services d'ambulance, de sapeurs-pompiers ou de protection civile;</p> <p>iv) des services de production, de transmission et de distribution de gaz, d'eau ou d'électricité, des services de collecte des ordures ménagères ou des installations d'incinération;</p> <p>v) des industries dans lesquelles le processus de travail ne peut être interrompu pour des raisons techniques;</p> <p>vi) des activités de recherche et de développement;</p> <p>vii) de l'agriculture;</p> <p>viii) des travailleurs concernés par le transport de voyageurs sur des services de transport urbain régulier;</p>	<p><i>Dans le secteur des arts du spectacle, les artistes peuvent exercer leur art durant un court moment chaque jour de la semaine durant une période limitée. Imposer une période de repos <u>ininterrompue</u> de vingt-quatre heures ne serait donc pas réalisable.</i></p>

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>ii) dans le tourisme;</p> <p>iii) dans les services postaux;</p> <p>e) pour les personnes travaillant dans le secteur du transport ferroviaire :</p> <p>i) dont les activités sont intermittentes;</p> <p>ii) qui accomplissent leur temps de travail à bord des trains, ou</p> <p>iii) dont les activités sont liées aux horaires de transport et à l'assurance de la continuité et de la régularité du trafic;</p> <p>f) dont les circonstances sont visées à l'article 5, paragraphe 4, de la directive 89/391/CEE;</p> <p>g) en cas d'accident ou de risque d'accident imminent.</p> <p>4. Conformément au paragraphe 2 du présent article, il peut être dérogé aux articles 3 et 5 :</p> <p>a) pour les activités du travail posté, chaque fois que le travailleur change d'équipe et ne peut bénéficier entre la fin d'une équipe et le début de la suivante de périodes de repos journalier et/ou hebdomadaire;</p> <p>b) pour les activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées dans la journée, notamment des personnels occupés aux activités de nettoyage.</p>	<p>[.....]</p>	

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>5. Conformément au paragraphe 2 du présent article, il peut être dérogé à l'article 6 et à l'article 16, point b), dans le cas des médecins en formation, dans les conditions fixées du deuxième au septième alinéa du présent paragraphe.</p> <p>En ce qui concerne l'article 6, les dérogations visées au premier alinéa sont autorisées pour une période transitoire de cinq ans à partir du 1^{er} août 2004.</p> <p>Les États membres peuvent disposer d'un délai supplémentaire n'excédant pas deux années, si nécessaire, pour tenir compte de difficultés à respecter les dispositions sur le temps de travail en ce qui concerne leurs responsabilités en matière d'organisation et de prestation de services de santé et de soins médicaux. Au moins six mois avant la fin de la période transitoire, l'État membre concerné informe la Commission et lui expose ses raisons, de manière à ce qu'elle puisse émettre un avis, après les consultations appropriées, dans un délai de trois mois après la réception de ces informations. S'il ne se conforme pas à l'avis de la Commission, l'État membre justifie sa décision. La notification et la justification par l'État membre, ainsi que l'avis de la Commission, sont publiés au <i>Journal officiel de l'Union européenne</i> et sont transmis au Parlement européen.</p> <p>Les États membres peuvent encore disposer d'un délai supplémentaire d'une année, si nécessaire, pour tenir compte de difficultés particulières à faire face aux responsabilités visées au troisième alinéa.</p>		

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>Ils respectent la procédure décrite audit article.</p> <p>Les États membres veillent à ce que, en aucun cas, le nombre d'heures de travail hebdomadaire ne dépasse une moyenne de cinquante-huit heures pendant les trois premières années de la période transitoire, une moyenne de cinquante-six heures pendant les deux années suivantes et une moyenne de cinquante-deux heures pour toute période supplémentaire.</p> <p>L'employeur consulte les représentants du personnel en temps utile afin de parvenir, si possible, à un accord sur les arrangements applicables pendant la période transitoire. Dans les limites fixées au cinquième alinéa, cet accord peut porter sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaire pendant la période transitoire, et b) les mesures à prendre pour ramener le temps de travail hebdomadaire à une moyenne de quarante-huit heures avant la fin de la période transitoire. <p>En ce qui concerne l'article 16, point b), les dérogations visées au premier alinéa sont autorisées pour autant que la période de référence ne dépasse pas douze mois pendant la première partie de la période transitoire visée au cinquième alinéa et six mois par la suite.</p>		
Article 18		

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>Dérogations par voie de conventions collectives</p> <p>Il peut être dérogé aux articles 3, 4, 5, 8 et 16 par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux au niveau national ou régional ou, en conformité avec les règles fixées par ces partenaires sociaux, par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux à un niveau inférieur.</p> <p>Les États membres dans lesquels juridiquement il n'existe pas de système assurant la conclusion de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux au niveau national ou régional, dans les matières couvertes par la présente directive, ou les États membres dans lesquels il existe un cadre législatif spécifique à cette fin et dans les limites de celui-ci, peuvent, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, permettre des dérogations aux articles 3, 4, 5, 8 et 16 par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux au niveau collectif approprié.</p> <p>Les dérogations prévues aux premier et deuxième alinéas ne sont admises qu'à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés ou que, dans des cas exceptionnels dans lesquels l'octroi de telles périodes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives, une protection appropriée soit accordée aux travailleurs concernés.</p> <p>Les États membres peuvent prévoir des règles :</p> <p>a) pour l'application du présent article par des</p>		

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>partenaires sociaux, et</p> <p>b) pour l'extension des dispositions des conventions collectives ou accords conclus en conformité avec le présent article à d'autres travailleurs, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.</p>		
<p>Article 19</p> <p>Limitations aux dérogations aux périodes de référence</p> <p>La faculté de déroger à l'article 16, point b), prévue à l'article 17, paragraphe 3, et à l'article 18 ne peut avoir pour effet l'établissement d'une période de référence dépassant six mois.</p> <p>Toutefois, les États membres ont la faculté, tout en respectant les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, de permettre que, pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail, les conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux fixent des périodes de référence ne dépassant en aucun cas douze mois.</p> <p>Avant le 23 novembre 2003, le Conseil, sur la base d'une proposition de la Commission, accompagnée d'un rapport d'évaluation, réexamine les dispositions du présent article et décide des suites à y donner.</p>	<p>Article 19</p> <p>Limitations aux dérogations aux périodes de référence</p> <p>La faculté de déroger à l'article 16, point b), prévue à l'article 17, paragraphe 3, et à l'article 18 ne peut avoir pour effet l'établissement d'une période de référence dépassant six mois.</p> <p>Toutefois, Les États membres ont la faculté, tout en respectant les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, de permettre que, pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail, les conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux fixent des périodes de référence ne dépassant en aucun cas douze mois.</p> <p>Avant le 23 novembre 2003, le Conseil, sur la base</p>	<p><i>Une période de référence de douze mois devrait être la règle générale – voir amendements à l'article 16, point b).</i></p> <p><i>Avant l'entrée en vigueur de la directive sur le temps de travail, il était possible de conclure des conventions collectives établissant une période de référence dépassant douze mois. Cela répondait aux besoins de nombre d'entreprises et secteurs. La directive révisée devrait ouvrir les possibilités d'étendre la période de référence au-delà de douze mois par convention collective, afin de rétablir la flexibilité qui existait auparavant.</i></p> <p><i>Le délai est échu.</i></p>

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
	d'une proposition de la Commission, accompagnée d'un rapport d'évaluation, réexamine les dispositions du présent article et décide des suites à y donner.	
<p>Article 20</p> <p>Travailleurs mobiles et activité <i>offshore</i></p> <p>1. Les articles 3, 4, 5 et 8 ne s'appliquent pas aux travailleurs mobiles.</p> <p>Les États membres prennent toutefois les mesures nécessaires pour garantir que ces travailleurs mobiles ont droit à un repos suffisant, sauf dans les circonstances prévues à l'article 17, paragraphe 3, point f) et g).</p> <p>2. Sous réserve du respect des principes généraux concernant la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, et sous réserve d'une consultation des partenaires sociaux intéressés et d'efforts pour encourager toutes les formes pertinentes de dialogue social, y inclus la concertation si les parties le souhaitent, les États membres peuvent, pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail, porter la période de référence visée à l'article 16, point b), à douze mois pour les travailleurs qui accomplissent principalement une activité <i>offshore</i>.</p> <p>3. Au plus tard le 1^{er} août 2005, la Commission révisé, après avoir consulté les États membres et les employeurs et les travailleurs au niveau européen,</p>		

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>le fonctionnement des dispositions applicables aux travailleurs <i>offshore</i> sous l'aspect de la santé et de la sécurité afin de présenter au besoin les modifications appropriées.</p>		
<p>Article 21</p> <p>Travailleurs à bord des navires de pêche en mer</p> <p>1. Les articles 3 à 6 et 8 ne s'appliquent pas aux travailleurs à bord des navires de pêche en mer battant pavillon d'un État membre.</p> <p>Les États membres prennent toutefois les mesures nécessaires pour garantir que tout travailleur à bord d'un navire de pêche en mer battant pavillon d'un État membre a droit à un repos suffisant et pour limiter le nombre d'heures de travail à une moyenne de quarante-huit heures par semaine, calculée sur la base d'une période de référence ne dépassant pas douze mois.</p> <p>2. Dans les limites fixées au paragraphe 1, deuxième alinéa, et aux paragraphes 3 et 4, les États membres prennent les mesures nécessaires pour garantir, compte tenu de la nécessité de protéger la sécurité et la santé de ces travailleurs :</p> <p>a) que les heures de travail sont limitées à un nombre maximal d'heures qui ne doit pas être dépassé dans une période donnée, ou</p> <p>b) qu'un nombre minimal d'heures de repos est assuré dans une période donnée.</p>		

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>Le nombre maximal d'heures de travail ou le nombre minimal d'heures de repos sont précisés par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, par des conventions collectives ou des accords entre les partenaires sociaux.</p> <p>3. Les limites pour les heures de travail ou de repos sont établies comme suit :</p> <p>a) le nombre maximal d'heures de travail ne dépasse pas :</p> <p style="padding-left: 20px;">i) quatorze heures par période de vingt-quatre heures et</p> <p style="padding-left: 20px;">ii) soixante-douze heures par période de sept jours,</p> <p style="padding-left: 20px;">ou</p> <p>b) le nombre minimal d'heures de repos n'est pas inférieur à :</p> <p style="padding-left: 20px;">i) dix heures par période de vingt-quatre heures et</p> <p style="padding-left: 20px;">ii) soixante-dix-sept heures par période de sept jours.</p> <p>4. Les heures de repos ne peuvent être scindées en plus de deux périodes, dont l'une d'une durée d'au moins six heures, et l'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne doit pas dépasser quatorze heures.</p>		

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>5. Conformément aux principes généraux de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, et pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail, les États membres peuvent autoriser des dérogations, y compris en ce qui concerne l'établissement de périodes de référence, aux limites fixées au paragraphe 1, deuxième alinéa, et aux paragraphes 3 et 4. Ces dérogations doivent, dans la mesure du possible, être conformes aux normes fixées mais peuvent tenir compte de périodes de congé plus fréquentes ou plus longues, ou de l'octroi de congés compensatoires aux travailleurs. Ces dérogations peuvent être établies au moyen :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) de dispositions législatives, réglementaires et administratives, pour autant qu'une consultation, lorsqu'elle est possible, des représentants des employeurs et des travailleurs concernés ait lieu et que des efforts soient faits pour encourager toutes les formes pertinentes de dialogue social, ou b) de conventions collectives ou d'accords entre les partenaires sociaux. <p>6. Le capitaine d'un navire de pêche en mer a le droit d'exiger d'un travailleur à bord les heures de travail nécessaires à la sécurité immédiate du navire, des personnes à bord ou de la cargaison, ou en vue de porter secours à d'autres navires ou d'autres personnes en détresse en mer.</p>		

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>7. Les États membres peuvent prévoir que les travailleurs à bord des navires de pêche en mer qui, en vertu de la législation ou de la pratique nationale, ne peuvent pas être exploités pendant une période donnée de l'année civile supérieure à un mois prennent leur congé annuel conformément à l'article 7 pendant la période en question.</p>		
<p>Article 22</p> <p>Dispositions diverses</p> <p>1. Un État membre a la faculté de ne pas appliquer l'article 6 tout en respectant les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et à condition qu'il assure, par les mesures nécessaires prises à cet effet, que :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) aucun employeur ne demande à un travailleur de travailler plus de quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16, point b), à moins qu'il ait obtenu l'accord du travailleur pour effectuer un tel travail; b) aucun travailleur ne puisse subir aucun préjudice du fait qu'il n'est pas disposé à donner son accord pour effectuer un tel travail; c) l'employeur tienne des registres mis à jour de tous les travailleurs qui effectuent un tel travail; d) les registres soient mis à la disposition des 	<p>Article 22</p> <p>Dispositions diverses</p> <p>1. Un État membre a la faculté de ne pas appliquer l'article 6 tout en respectant les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et à condition qu'il assure, par les mesures nécessaires prises à cet effet, que :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) aucun employeur ne demande à un travailleur de travailler plus de quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16, point b), à moins qu'il ait obtenu l'accord du travailleur pour effectuer un tel travail; b) aucun travailleur ne puisse subir aucun préjudice du fait qu'il n'est pas disposé à donner son accord pour effectuer un tel travail; c) l'employeur tienne des registres mis à jour de tous les travailleurs qui effectuent un tel 	

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>autorités compétentes qui peuvent interdire ou restreindre, pour des raisons de sécurité et/ou de santé des travailleurs, la possibilité de dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail;</p> <p>e) l'employeur, sur demande des autorités compétentes, donne à celles-ci des informations sur les accords donnés par les travailleurs pour effectuer un travail dépassant quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16, point b).</p> <p>Avant le 23 novembre 2003, le Conseil, sur la base d'une proposition de la Commission, accompagnée d'un rapport d'évaluation, réexamine les dispositions du présent paragraphe et décide des suites à y donner.</p> <p>2. Les États membres ont la faculté, en ce qui concerne l'application de l'article 7, de faire usage d'une période transitoire maximale de trois ans à compter du 23 novembre 1996, à condition que pendant cette période transitoire :</p> <p>a) tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé de trois semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales, et</p> <p>b) la période de trois semaines de congé annuel payé ne puisse être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de</p>	<p>travail;</p> <p>d) les registres soient mis à la disposition des autorités compétentes qui peuvent interdire ou restreindre, pour des raisons de sécurité et/ou de santé des travailleurs, la possibilité de dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail;</p> <p>e) l'employeur, sur demande des autorités compétentes, donne à celles-ci des informations sur les accords donnés par les travailleurs pour effectuer un travail dépassant quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16, point b).</p> <p>Avant le 23 novembre 2003, le Conseil, sur la base d'une proposition de la Commission, accompagnée d'un rapport d'évaluation, réexamine les dispositions du présent paragraphe et décide des suites à y donner.</p> <p>2. Les États membres ont la faculté, en ce qui concerne l'application de l'article 7, de faire usage d'une période transitoire maximale de trois ans à compter du 23 novembre 1996, à condition que pendant cette période transitoire :</p> <p>a) tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé de trois semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les</p>	<p>Le délai est échu.</p> <p>Le délai est échu.</p>

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>relation de travail.</p> <p>3. Si les États membres exercent l'une ou l'autre des facultés prévues au présent article, ils en informent immédiatement la Commission.</p>	<p>législations et/ou pratiques nationales, et</p> <p>b) la période de trois semaines de congé annuel payé ne puisse être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.</p> <p>3. Si les États membres exercent l'une ou l'autre des facultés prévues au présent article, ils en informent immédiatement la Commission.</p> <p>Article 22bis</p> <p>Un État membre peut donner la possibilité aux partenaires sociaux de négocier librement des conventions collectives ou accords qui dérogent à l'article 6.</p>	<p>La flexibilité permise par l'opt-out est capitale pour les entreprises. Dans ce domaine, les États membres ont adopté des solutions différentes. Certains ont choisi d'autoriser l'opt-out individuel, d'autres l'ont organisé au moyen des convention collectives.</p> <p>Il est essentiel que les États membres qui le souhaitent puissent continuer à autoriser leurs entreprises à convenir d'une dérogation par accord individuel avec leurs salariés. Cette option est la meilleure pour les pays où les conventions collectives ne sont pas une pratique répandue et où, en raison de la tendance à des contrats d'emploi individualisés, il</p>

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
		<p><i>est plus approprié de décider de ces questions par accord individuel entre l'employeur et le salarié.</i></p> <p><i>Cependant, l'argument avancé par la Cour de justice dans l'affaire SIMAP, selon lequel la décision de ne pas être couvert par la durée maximale du temps de travail hebdomadaire doit être prise par le travailleur lui-même et "le consentement exprimé par les interlocuteurs syndicaux dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif n'équivaut pas à celui donné par le travailleur lui-même" est injustifié et préjudiciable à la notion même de défense collective des intérêts des travailleurs – qui est au cœur des systèmes de relations industrielles de la plupart des États membres. La possibilité de dérogation par voie de convention collective devrait être expressément prévue par la directive afin de limiter les effets néfastes de la jurisprudence de la Cour de justice.</i></p> <p><i>Étant donné le large éventail de pratiques de relations industrielles en place à travers l'UE, le meilleur moyen d'avancer serait de conserver l'opt-out individuel et d'y</i></p>

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
		<i>ajouter une clause autorisant les États membres à permettre des accords d'opt-out par convention collective.</i>
<p>CHAPITRE 6</p> <p>DISPOSITIONS FINALES</p>		
<p>Article 23</p> <p>Niveau de protection</p> <p>Sans préjudice du droit des États membres de développer, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles différentes dans le domaine du temps de travail, pour autant que les exigences minimales prévues dans la présente directive soient respectées, la mise en œuvre de la présente directive ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs.</p>		
<p>Article 24</p> <p>Rapports</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions de droit interne qu'ils ont déjà adoptées ou qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive. 2. Les États membres font rapport à la Commission tous les cinq ans sur la mise en œuvre pratique des dispositions de la présente directive, en indiquant 		

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>les points de vue des partenaires sociaux.</p> <p>La Commission en informe le Parlement européen, le Conseil, le Comité économique et social européen et le comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail.</p> <p>3. À partir du 23 novembre 1996, la Commission présente tous les cinq ans au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen un rapport sur la mise en œuvre de la présente directive en tenant compte des articles 22 et 23 et des paragraphes 1 et 2 du présent article.</p>		
<p>Article 25</p> <p>Examen du fonctionnement des dispositions en ce qui concerne les travailleurs à bord de navires de pêche en mer</p> <p>Au plus tard le 1^{er} août 2009, la Commission, après avoir consulté les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen, examine le fonctionnement des dispositions en ce qui concerne les travailleurs à bord de navires de pêche en mer et vérifie en particulier si ces dispositions sont toujours appropriées, notamment pour ce qui est de la santé et de la sécurité, en vue de présenter au besoin les modifications appropriées.</p>		
<p>Article 26</p> <p>Examen du fonctionnement des dispositions en ce qui concerne les travailleurs du secteur du transport de</p>		

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
<p>voyageurs</p> <p>Au plus tard le 1^{er} août 2005, et après avoir consulté les États membres, les employeurs et les travailleurs au niveau européen, la Commission examine le fonctionnement de ces dispositions en ce qui concerne les travailleurs du secteur du transport de voyageurs sur des services de transport urbain régulier, afin de présenter au besoin les modifications appropriées afin d'assurer une approche cohérente et adaptée dans ce secteur.</p>		
<p>Article 27</p> <p>Abrogation</p> <p>1. La directive 93/104/CE (telle que modifiée par la directive figurant à l'annexe I, partie A) est abrogée, sans préjudice des obligations des États membres en ce qui concerne les délais de transposition figurant à l'annexe I, partie B.</p> <p>2. Les références faites à la directive abrogée s'entendent comme faites à la présente directive et sont à lire selon le tableau de correspondance figurant à l'annexe II.</p>		
<p>Article 28</p> <p>Entrée en vigueur</p> <p>La présente directive entre en vigueur le 2 août 2004.</p>		
<p>Article 29</p>		

Énoncé de la directive	Amendements proposés par UNICE	Justification
Destinataires Les États membres sont destinataires de la présente directive.		