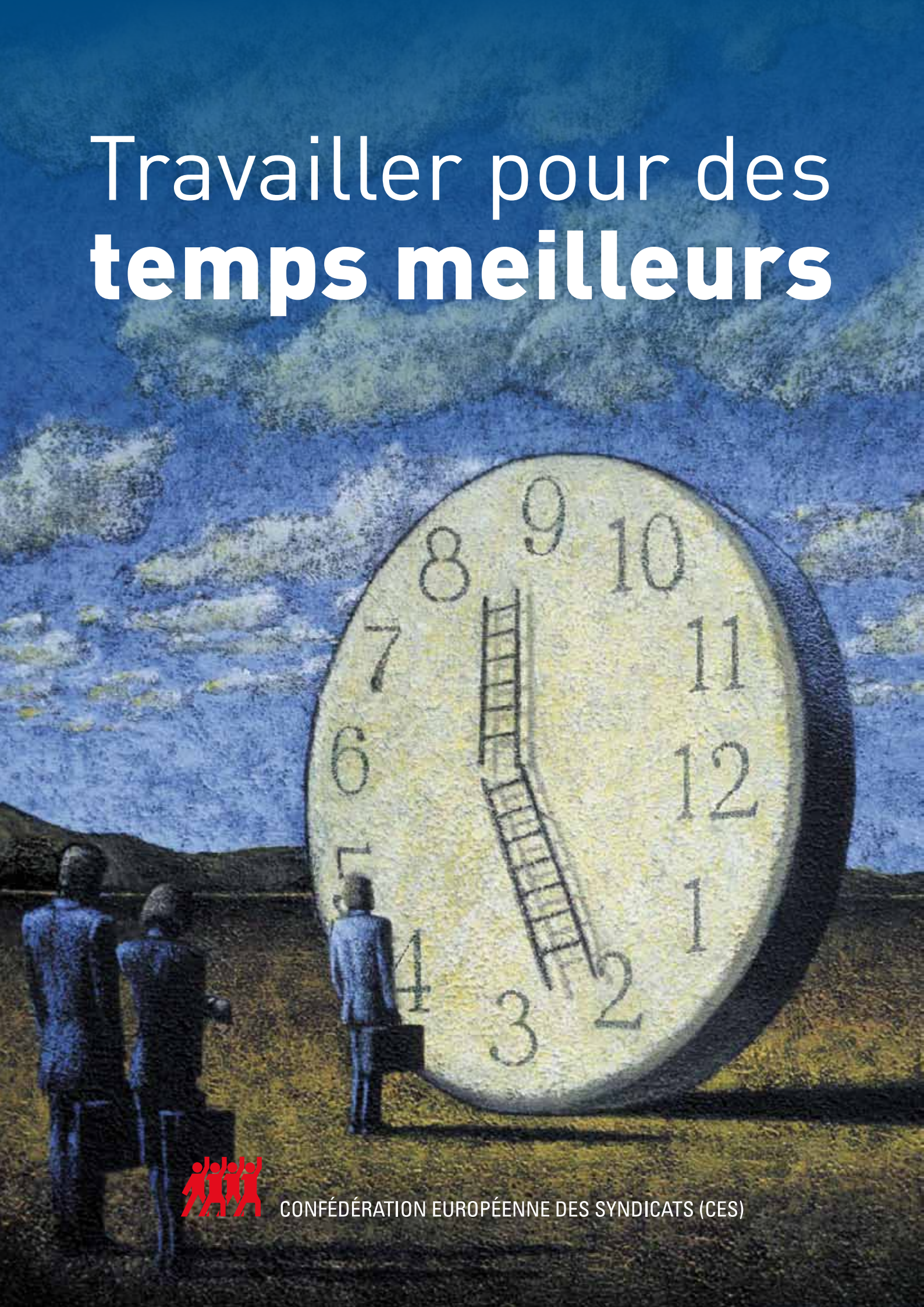


Travailler pour des **temps meilleurs**



CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

Travailler pour des **temps meilleurs**

RÉGLEMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET INNOVATION AU 21^E SIÈCLE

Rapport de la Conférence de la CES

Rapport final

Par Dr Jane Pillinger

2010

Table des matières

RÉGLEMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET INNOVATION AU 21^E SIÈCLE

1. Introduction et contexte de la conférence :	
Travailler pour des jours meilleurs	3
2. Le temps de travail en Europe :	
Un droit fondamental	5
3. Évolution du temps de travail	7
4. Le temps de travail et la crise économique	11
5. Temps de travail : Santé et sécurité	14
6. Solutions innovantes de gestion du temps de travail	
par la flexibilité du temps de travail	25
7. Les arguments en faveur d'une directive sur le temps de travail (DTT)	
solide et moderne	39
8. Conclusion	57
Références	58



Introduction et contexte de la conférence : Travailler pour des jours meilleurs

Le temps de travail décent est une revendication essentielle des syndicats depuis le siècle passé et un droit fondamental. En janvier 2011, la CES a organisé une conférence sur le temps de travail, intitulée « Travailler pour des jours meilleurs », afin de diffuser de bonnes pratiques de gestion du temps de travail et de lancer le deuxième prix de l'innovation en matière de temps de travail. La conférence a été préparée par la CES en collaboration avec les fédérations syndicales européennes (FSE) du secteur des services, de la métallurgie et des services publics (UNI, FEM et FSESP). Cette conférence de deux jours a réuni 121 représentants de confédérations syndicales, de fédérations syndicales européennes, d'organisations d'employeurs et de la Commission européenne.

Les participants à la conférence ont examiné les conflits d'intérêt potentiels liés à la santé et à la sécurité des travailleurs, à la nécessité de concilier les exigences de flexibilité des employeurs et la sécurité des travailleurs. Les questions clés abordées lors de la conférence se rapportaient aux moyens que les syndicats peuvent mettre en œuvre pour harmoniser les besoins des travailleurs et des entreprises quant à l'organisation du travail, à la conciliation de la vie professionnelle et familiale, aux spécificités d'une main-d'œuvre vieillissante, à l'emploi et à la productivité, dans un contexte caractérisé par les pressions résultant de la mondialisation et de la crise économique.

La conférence visait à susciter de nouvelles approches de la réglementation et de la pratique et à examiner les conditions nécessaires à l'obtention de résultats positifs pour l'ensemble des partenaires. Les approches modernes et flexibles adoptées par de nombreux États membres ne doivent pas faire oublier le besoin impérieux d'un cadre réglementaire solide qui sous-tende l'évolution du temps de travail et offre aux partenaires sociaux des possibilités de convenir collectivement d'approches innovantes du temps de travail.

Les participants à la conférence ont examiné ces enjeux par rapport à deux thèmes principaux :

- Les discussions en cours sur la révision de la directive sur le temps de travail et la nécessité d'adopter une approche réglementaire moderne qui contribue au dialogue social et à la négociation collective ;
- L'examen de différentes modalités et bonnes pratiques dans les États membres de l'UE et des moyens mis en œuvre par les partenaires sociaux pour élaborer des modèles de temps de travail innovants au bénéfice des travailleurs et des entreprises.

DEUX MESSAGES CLÉS DE LA CONFÉRENCE

- **Le premier message clé formulé lors de la conférence est qu'un cadre réglementaire sur le temps de travail est essentiel pour que l'aménagement du temps de travail réponde aux besoins des travailleurs et des employeurs, en particulier pour protéger les travailleurs contre le stress et les problèmes de santé occasionnés par les durées de travail excessives, l'intensité du travail et le travail précaire. Ce cadre réglementaire est essentiel pour créer les conditions de la flexibilité tant du point de vue de l'employeur que du travailleur.**
- **Le second message clé est qu'une approche du temps de travail fondée sur la concertation sociale peut servir les intérêts des travailleurs et des employeurs par des systèmes innovants et créatifs de gestion du temps de travail. Les systèmes les plus innovants de gestion du temps de travail ont été mis au point par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation collective.**

2

Le temps de travail en Europe: Un droit fondamental

La limitation du temps de travail est un droit fondamental. La Commission européenne a néanmoins tenté de limiter ce droit fondamental au cours des dernières années, comme l'illustre la dernière proposition de révision de la directive sur le temps de travail (DTT). Une DTT ambitieuse revêt une importance capitale au vu des changements sur le lieu de travail, des transformations de l'organisation du travail et de l'évolution sociétale. La mondialisation et l'internationalisation de la finance, des produits et services, associées à la récession, se répercutent sur le temps de travail à bien des égards. Par ailleurs, la diversification croissante des modèles de temps de travail et un besoin d'équilibrer la flexibilité et la sécurité imposent à l'Europe de se doter d'une organisation moderne du travail et du temps de travail qui réponde aux besoins des travailleurs, en l'occurrence des périodes de travail saines, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des salaires décents. Ces conditions de la réalisation des objectifs de l'UE, à savoir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, la compétitivité et l'égalité hommes-femmes, sont essentielles pour permettre à l'Europe de relever les défis posés par la crise économique, le vieillissement de la population et la concurrence mondiale.

Les questions relatives au temps de travail sont cruciales pour les syndicats et notre société, et elles sont au cœur de l'Europe sociale. Pour les intérêts des travailleurs, des sociétés et des économies, il est essentiel de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que celles de tierces parties, et permettre aux travailleurs de concilier la vie professionnelle et privée.

LES DROITS FONDAMENTAUX LIÉS AU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE DROIT EUROPÉEN ET INTERNATIONAL

Dans l'Union européenne, les droits fondamentaux liés au temps de travail sont énoncés dans la Charte des droits fondamentaux et les traités.

La Charte des droits fondamentaux garantit à tous les travailleurs le droit à une limitation de la durée maximale du travail et la protection de leur santé et de leur sécurité lors de longues et irrégulières heures de travail par l'intermédiaire de «conditions de travail justes et équitables», en vertu du principe selon lequel «tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité» (Article 31). Elle ajoute que «tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés».

Les Traités de l'UE stipulent que des politiques sociales doivent être élaborées afin d'améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs et des citoyens européens, en partant du principe que l'Union européenne et les États membres ont pour objectifs «la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur

égalisation dans le progrès» (Article 151 TFUE). Cette disposition impose une réduction progressive des longs horaires de travail tout en assurant le maintien des améliorations.

La Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe de 1961 (révisée en 1996) prévoit à l'Article 2 l'objectif de réduction des horaires de travail, qui impose aux États signataires de fixer «une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire», et la réduction progressive de la durée de la semaine de travail.

La réglementation du temps de travail est inscrite dans le préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du travail (OIT) de 1919, qui prévoit la «réglementation des heures de travail, y compris la fixation d'une durée maximum de la journée et de la semaine de travail» de huit heures par jour et de 48 heures par semaine de travail. Les 39 normes de l'OIT ayant des répercussions sur le temps de travail couvrent les périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires (journée de huit heures, semaine de 40 heures), une période de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures, le droit à un minimum de trois semaines de congés annuels, y compris des normes relatives au travail de nuit, au travail à temps partiel et aux travailleurs responsables d'une famille.

3

Évolution du temps de travail

Bien que la plupart des États membres de l'UE aient mis en œuvre une législation qui fixe à 48 heures la durée maximale hebdomadaire, certains ont abaissé cette limite à 40 heures, voire à 38 heures dans le cas de la Belgique. En pratique, les horaires de travail tendent à être plus courts en raison de réductions du temps de travail convenues collectivement.

Les syndicats considèrent qu'un aménagement satisfaisant du temps de travail améliore non seulement la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs, mais peut aussi contribuer à la création d'emplois, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à l'autonomie temporelle des travailleurs. La négociation collective reste la principale méthode de détermination des horaires de travail, mais dans une moindre mesure dans les nouveaux États membres. Dans l'ensemble, les négociations collectives sur le temps de travail portent sur trois aspects principaux: la durée de la semaine ou de l'année de travail; l'introduction de la flexibilité du temps de travail; la durée de la vie professionnelle, déterminée par les âges de départ à la retraite et les réglementations régissant la retraite flexible et la retraite anticipée.

Aujourd'hui, les syndicats abordent le temps de travail de différentes façons. À titre d'exemple, au cours des dernières décennies, les négociations relatives aux réductions du temps de travail faisaient partie intégrante de la politique de l'emploi en France et en Allemagne. Cependant, l'extension de la durée de travail hebdomadaire et le report des âges de départ à la retraite sont des objectifs essentiels de la politique des deux gouvernements. En revanche, des syndicats dans des pays comme la Suède cherchent explicitement à améliorer la conciliation de la vie professionnelle et familiale/privée, tandis que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les horaires flexibles occupent une place prépondérante au Royaume-Uni. L'une des évolutions les plus notables du temps de travail au cours des dernières années est la diversité croissante des aménagements du temps de travail à travers l'Europe, qui résulte d'un développement du travail à temps partiel et des régimes de travail flexibles.

Au cours de ces dernières années, la négociation collective a été marquée par la récession, qui a eu des répercussions sur le temps de travail. Certaines d'entre elles concernent des dispositions statutaires et/ou des conventions collectives sur le chômage partiel, ainsi que des réductions imposées des heures de travail ou la mise en place de régimes de congé de courte durée.

RÉSUMÉ DES ÉVOLUTIONS DU TEMPS DE TRAVAIL : 5^e ENQUÊTE EUROPÉENNE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL – 2010

- On observe une tendance globale à la réduction du temps de travail convenu collectivement au cours de la dernière décennie. En 2010, la durée moyenne du temps de travail hebdomadaire dans l'UE-27 s'est établie à 37,5 heures, en recul par rapport à une moyenne de 40,5 heures en 1991 (UE-12).
- Les travailleurs des États membres de l'UE-15 et de Norvège travaillent encore 1,1 heure de moins par semaine que les travailleurs dans les nouveaux États membres.
- La proportion de personnes travaillant de longues heures (plus de 48 heures par semaine) a diminué et est passée de 15% en 2000 à 12% en 2010. En 1991, 8% de la main-d'œuvre travaillait moins de 20 heures par semaine; en 2010, ce pourcentage s'élève à 14%.
- 20% des femmes salariées travaillaient à temps partiel en 2010, contre 7% des hommes.
- 67% des personnes travaillent le même nombre d'heures par semaine et 58% travaillent le même nombre d'heures par jour; 77% des personnes travaillent le même nombre de jours par semaine, tandis que 61% commencent et finissent le travail à la même heure tous les jours.
- Quant aux horaires de travail non standard, 16% des personnes travaillent de longues journées au moins cinq fois par mois; 17% effectuent un travail posté; 20% effectuent un travail intermittent; 53% travaillent le week-end au moins une fois par mois. Si la proportion de travailleurs en travail posté et de personnes travaillant la nuit à légèrement décliné, la proportion de personnes travaillant au moins un dimanche par mois a quant à elle légèrement augmenté.
- Le temps de travail est une question clé au regard des besoins d'une main-d'œuvre vieillissante, et compte tenu du report des âges de départ à la retraite. Près de 60% des travailleurs de l'UE-27 considèrent qu'ils pourront faire le même travail à 60 ans. De nombreux travailleurs plus âgés expriment une préférence pour des horaires de travail réduits.
- Davantage de travailleurs sont soumis à des conditions de travail défavorables et à une intensité élevée dans le travail, qui sont préjudiciables à la santé et entraînent une détérioration de la qualité de vie. On observe toutefois une diminution de la proportion de travailleurs qui considèrent que leur environnement de travail comporte des risques pour leur santé et leur sécurité.

5^e Enquête européenne sur les conditions de travail – exposé de Juan Menéndez-Valdés, Directeur d'Eurofound.

Juan Menéndez-Valdés a présenté les premiers résultats de la 5^e Enquête européenne sur les conditions de travail (2010). L'enquête montre une tendance générale à la réduction du temps de travail, mais des différences demeurent entre les États membres. À titre d'exemple, on observe une dispersion statistique très importante entre les longues heures de travail et les horaires réduits au Royaume-Uni et aux Pays-Bas. Dans d'autres États membres, la dispersion est moindre, comme par exemple en Espagne. L'enquête révèle que les travailleurs indépendants travaillent le plus grand nombre d'heures en Europe. Le tableau 1 montre la proportion et la répartition des longs horaires de travail selon les États membres. La Finlande est le pays où la proportion de travailleurs salariés et indépendants travaillant de longues heures est la plus faible, tandis que la Pologne, la Roumanie et la Grèce affichent les proportions les plus importantes de personnes travaillant de longues heures. En Grèce, les travailleurs indépendants représentent plus de la moitié de la population active.

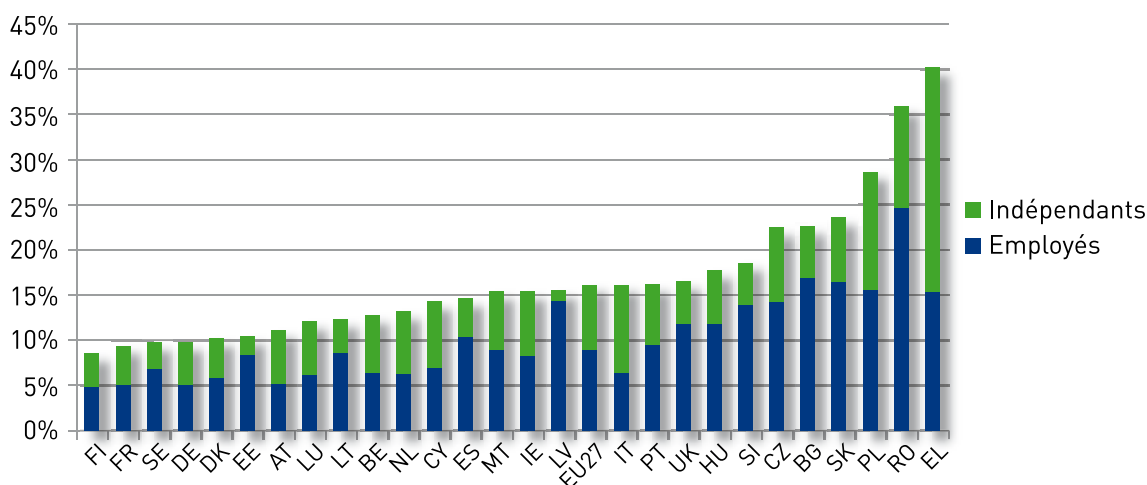


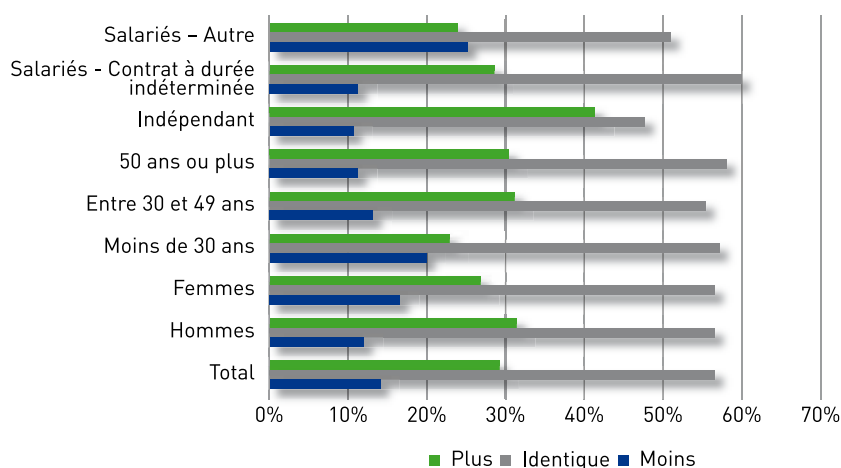
TABLEAU 1 : POURCENTAGE DE TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS ET DE SALARIÉS TRAVAILLANT PLUS DE 48 HEURES PAR SEMAINE (5^e ENQUÊTE EUROPÉENNE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL – 2010)

Les personnes travaillant plus de 48 heures par semaine considèrent que les longues heures de travail ont un impact négatif sur la santé et entravent la réalisation d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Plus les horaires de travail sont longs, moins le rythme de travail est élevé. Les longues heures de travail peuvent s'expliquer par la charge de travail résultant d'une plus grande autonomie professionnelle, tandis qu'une intensité de travail plus élevée résulte des exigences liées aux rôles professionnels. Environ 70% des personnes interrogées affirment vouloir travailler moins, en particulier les travailleurs indépendants et les hommes. Les femmes souhaitent quant à elles travailler davantage. On observe une tendance générale à l'intensification du travail et au travail sous la pression de délais serrés. En moyenne, les hommes travaillent sept heures de plus que les femmes par semaine. L'importance du travail à temps partiel, et en particulier la mesure dans laquelle le travail à temps partiel est volontaire ou non, varie considérablement d'un État membre à l'autre.

Un nombre considérable de travailleurs souhaitent travailler moins d'heures, comme l'illustre le tableau 2, et un nombre plus restreint de travailleurs souhaitent travailler davantage. Ces deux données conjuguées indiquent qu'une proportion importante de la main-d'œuvre est contrainte à des horaires qui ne correspondent pas à ses préférences, la proportion de femmes qui souhaitent travailler davantage étant légèrement supérieure à celle des hommes, et la proportion d'hommes qui souhaitent travailler moins d'heures étant supérieure à celle des femmes.

Les hommes éprouvent généralement plus de difficultés que les femmes à équilibrer vie professionnelle et vie privée, tandis que les femmes sont contraintes de réduire leur temps de travail afin de parvenir à un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée tout au long de leur carrière. En moyenne, les hommes travaillent dans leur activité rémunérée sept heures de plus que les femmes par semaine, ce qui témoigne des disparités selon le sexe au regard

TABLEAU 2 :
PRÉFÉRENCES EN MATIÈRE DE TEMPS
DE TRAVAIL DES DIFFÉRENTS GROUPES
DE TRAVAILLEURS (5^e ENQUÊTE
EUROPÉENNE SUR LES CONDITIONS DE
TRAVAIL – 2010)



du temps de travail. Il existe des différences entre les États membres, qui sont liées aux investissements dans les infrastructures sociales, comme les services de garde d'enfants, et à la ségrégation professionnelle.

Les mécanismes de flexibilité dans les entreprises varient également d'un État membre à l'autre. En Finlande, plus de 80% des travailleurs bénéficient de l'application de mécanismes de flexibilité, contre seulement 30% en Grèce. La raison la plus courante de l'introduction d'horaires flexibles est la conciliation du travail et de la vie de famille, suivie du besoin des entreprises d'adapter les horaires de travail aux variations de la charge de travail. Il existe différentes formes de flexibilité du temps de travail, mises en évidence par l'Enquête sur les entreprises en Europe réalisée par Eurofound en 2009 (Kerkhofs et al. : 2010).

La crise économique a entraîné différentes réponses sur le marché du travail, dont certaines ont débouché sur de nouvelles approches du temps de travail. Des réductions des horaires de travail ont été appliquées en Allemagne pour conserver des emplois, au contraire de l'Espagne par exemple. Des dispositifs de chômage partiel mis en œuvre à travers l'Europe, qui concernent 2 millions de travailleurs, 60% l'ont été en Allemagne et en Italie.

4

Le temps de travail et la crise économique

La crise économique a eu des répercussions importantes sur le temps de travail. La 5^e Enquête européenne sur les conditions de travail révèle que la crise économique a entraîné un accroissement du travail à temps partiel et une réduction considérable de la durée hebdomadaire moyenne de travail. Cinq millions de personnes en moins exerçaient un emploi au premier trimestre 2010 par rapport à la mi-2008, lorsque la crise économique s'est déclenchée en Europe. D'importantes pertes d'emplois ont été enregistrées dans la construction, l'industrie manufacturière, les transports, le commerce de détail, la santé et l'éducation. Les mesures d'austérité et les réductions des dépenses publiques ont affecté les services publics. Dans certains pays, comme l'Irlande, la Roumanie, la Grèce et la Lettonie, les travailleurs du secteur public ont subi des réductions de salaires et d'effectifs.

Les suppressions d'emplois ont entraîné une intensification du travail. Les travailleurs à temps partiel et les femmes de retour de congé de maternité ont éprouvé de plus grandes difficultés à adapter leurs horaires de travail. Cette situation a suscité des préoccupations quant à de nouvelles formes de discrimination à l'égard des femmes, y compris les préoccupations exprimées par les syndicats selon lesquelles il est plus difficile de bénéficier d'aménagements du temps de travail adaptés aux besoins des personnes.

PRISE DE POSITION DE LA FEM SUR LA CRISE ÉCONOMIQUE – 2009

«L'objectif des syndicats est d'éviter les fermetures d'usine et les licenciements. La politique en matière de temps de travail représente un outil essentiel pour protéger l'emploi dans la crise actuelle. Les mesures incluent des instruments flexibles tels que le compte épargne-temps, le chômage partiel, le travail à temps partiel, le chômage temporaire, des programmes de formation, mais aussi la réduction du temps de travail hebdomadaire convenu par conventions collectives.

Tous les systèmes devraient être accompagnés de l'accès aux allocations de chômage. Les ressources financières nécessaires aux instruments flexibles servant à garantir l'emploi doivent être développées afin d'éviter au sein de l'Union européenne une augmentation dramatique du chômage ainsi qu'un marasme social».

Adoptée lors de la 6^e Conférence de la FEM «Politiques de négociation collectives»: «Emplois, droits et négociations collectives». Madrid, les 17 et 18 novembre 2009.

Les dispositifs de chômage partiel : une réponse à la crise économique

Depuis l'entrée en récession de l'Europe, le chômage à temps partiel s'est considérablement développé, dans le cadre de régimes légaux et/ou d'accords entre les partenaires sociaux qui ont pour effet de dédommager les salariés d'une partie de leur perte de revenus résultant de la réduction du temps de travail. Les syndicats ont joué un rôle de premier plan en évitant une envolée du chômage en raison de la récession, par la négociation de mesures de chômage partiel et d'accords sur la sécurité de l'emploi.

EXEMPLES DE DISPOSITIFS DE CHÔMAGE PARTIEL

L'Autriche, la Belgique, la France et la Suède ont renforcé leurs dispositifs de chômage partiel pour éviter des licenciements temporaires. La Bulgarie, la Hongrie, la Roumanie et la Slovénie ont récemment mis en place de nouveaux dispositifs à cette fin. En Autriche, en Belgique, en Allemagne, en Slovénie et aux Pays-Bas, ces dispositions ont été mises en œuvre par des conventions collectives sectorielles et locales. En Bulgarie, en Hongrie et en Pologne, des conventions collectives relatives au chômage partiel ont été conclues dans de grandes entreprises et des multinationales.

Le *Kurzarbeit*, ou chômage partiel, a été mis en place en Allemagne par conventions collectives afin d'éviter les pertes d'emplois en réduisant les horaires de travail. Le gouvernement indemnise les salariés d'une partie de leur perte de revenus. Dans certains cas, les salariés peuvent suivre des formations en dehors de leur temps de travail. Ce dispositif a été étendu pour lutter contre la crise économique. Sa durée a été prolongée, il s'applique à de nouveaux groupes de travailleurs et met davantage l'accent sur la formation. Ces mécanismes s'inscrivent dans le prolongement des systèmes de partage du travail mis en œuvre en Allemagne dans les années 1990. À titre d'exemple, une réduction du temps de travail a permis à VW de sauver plus de 30 000 emplois. En 2009, le budget alloué à ces dispositifs s'est élevé à 5,1 milliards d'euros, qui ont compensé la perte de revenus de plus de 1,4 million de travailleurs et sauvé presque 500 000 emplois au cours de la récession.

Dans l'industrie métallurgique à travers l'Europe, les conventions collectives prévoient des compléments aux allocations de chômage partiel qui

maintiennent les revenus nets des travailleurs entre 75% et 100% de leur niveau de salaire habituel. Dans la zone de négociation du nord du Bade-Wurtemberg, en Allemagne, le niveau de salaire garanti en cas de chômage partiel a été fixé collectivement à un taux de 80%. L'accord conclu en avril 2009 a débouché sur l'émergence d'un nouveau modèle d'indemnisation des salariés au chômage partiel. Il visait également à réduire les coûts des employeurs, à reporter autant que possible les licenciements et à proposer des formations aux travailleurs concernés. Les syndicats ont également conclu un accord permettant aux entreprises d'employer du personnel sous contrat à durée déterminée pendant quatre ans, soit le double de la durée légale maximale des contrats à durée déterminée.

En Italie, les «fonds de garantie salariale» compensent la réduction du temps de travail ou la suspension temporaire et totale d'activité en indemnisant les travailleurs de la perte de revenus résultant de réductions des horaires de travail, sur la base d'une convention collective au niveau de l'entreprise ou de l'usine. Dans certains secteurs, comme le secteur financier, des accords sur la réduction du temps de travail et d'autres questions liées à l'emploi (comme la retraite anticipée et la formation) ont été renégociés afin de remédier aux effets de la crise sur l'emploi.

En Suède, des accords sur les licenciements temporaires des ouvriers ont été conclus dans l'industrie manufacturière, et un accord similaire a été conclu ultérieurement pour les cadres et le personnel technique. Ces accords ont été mis en œuvre au niveau de l'entreprise.

Source : « Collective Bargaining Responses to the Economic Crisis », ETUI, Policy brief, 2010.

ATELIER DE LA CONFÉRENCE : LE CHÔMAGE PARTIEL

L'atelier a commencé par un exposé sur l'accord de crise conclu en Suède pour prévenir le chômage, qui s'est traduit par une utilisation habile du temps de travail pour conserver l'emploi. La crise a particulièrement frappé la sidérurgie et l'industrie automobile, entraînant une chute de la production de 41% dans la seule industrie automobile. En Suède, la nécessité de trouver des solutions concrètes et innovantes a débouché sur la conclusion d'accords sur le temps de travail pour une durée de 18 mois, associés à une réduction du temps de travail correspondant à une réduction maximale de 20% des salaires, avec pour corollaire le maintien d'emplois.

Les discussions menées dans le cadre de l'atelier ont porté sur les points suivants :

- Un échange d'informations sur les différents dispositifs de chômage partiel est nécessaire. Il est essentiel que ces dispositifs soient temporaires et visent au maintien des emplois.
- En Allemagne, des dispositifs de chômage partiel existaient avant la crise sous la forme de capitalisation du temps de travail, qui permettaient aux travailleurs d'accumuler des crédits horaires à des fins de loisir ou d'apprentissage. Suite au déclenchement de la crise économique, les crédits horaires ont constitué une solution temporaire, qui a débouché sur la mise en place des dispositifs de chômage partiel.
- Les syndicats doivent organiser un débat sur les formes linéaires de réduction du temps de travail, comme c'est le cas en Autriche en ce qui concerne l'utilité des réductions du temps de travail en période de crise.
- En Bulgarie, la réduction du temps de travail est associée à des possibilités de formation. Le dialogue social doit déboucher sur des accords contraignants entre les syndicats et les employeurs en vue d'accroître les possibilités d'éducation et de formation tout au long de la vie.
- En Finlande, la retraite anticipée a entraîné un raccourcissement de la durée de carrière et est un modèle qui peut être utile en période de crise pour prévenir des licenciements. Ce modèle s'oppose néanmoins aux mesures visant à allonger la durée de carrière et à reporter l'âge de départ à la retraite.

Temps de travail : Santé et sécurité

5

LES LONGS HORAIRES DE TRAVAIL ET LES CONSÉQUENCES SUR L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

- Les longues heures de travail caractérisent davantage le travail masculin : 18 % des hommes et 8 % des femmes ont travaillé de longues heures en 2010. Les longues heures de travail sont plus répandues dans l'industrie que dans les services (20 % de la main-d'œuvre dans l'industrie manufacturière travaillait plus de 48 heures par semaine en 2010, par rapport à 10 % des travailleurs dans les services). 42 % des indépendants déclarent travailler plus de 48 heures par semaine dans l'UE-27.

- Les personnes travaillant plus de 48 heures par semaine rapportent plus fréquemment des problèmes d'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée (38 %, par rapport à 16 % pour les personnes travaillant moins de 48 heures par semaine).
- 37 % des personnes travaillant plus de 48 heures par semaine font état d'un impact négatif sur leur santé, par rapport à 23 % pour les personnes travaillant moins de 48 heures par semaine.

Source : 5^e Enquête européenne sur les conditions de travail – 2010.

Le temps de travail est au cœur d'un environnement de travail sûr et sain, et la DTT est un élément central des acquis sociaux de l'UE, dont la base juridique est «la santé et la sécurité». Les travaux de recherche ont à maintes reprises démontré que la productivité peut être développée au maximum dans le cadre d'une semaine de cinq jours et de 40 heures de travail. La productivité diminue immédiatement et de façon continue au-delà de 40 heures. Après environ huit semaines de 60 heures, la production par travailleur est identique au niveau de production qui aurait été atteint en travaillant 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Les longues périodes de travail continu réduisent sévèrement la fonction cognitive et augmentent la probabilité de risques sérieux pour la sécurité et la santé. Malgré la hausse des gains de productivité, les horaires de travail longs et malsains perdurent à travers l'Europe.

La campagne de la CES et de ses syndicats affiliés en faveur d'une DTT plus ambitieuse vise à garantir que le principal objectif de la directive est d'améliorer la protection des travailleurs contre les heures de travail excessives. Cet aspect est particulièrement important en ce qui concerne la santé et la sécurité des travailleurs, leur santé à long terme et leur bien-être, ainsi que la réalisation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la conciliation de la vie professionnelle et familiale. La CJUE a confirmé le bien-fondé de cette orientation. À titre d'exemple, dans l'affaire Jaeger, ou quant à l'application du temps de garde au sein du Service national de santé au Royaume-Uni, la CJUE a confirmé que les dispositions sur la santé et la sécurité du Traité doivent être interprétées largement. Ce principe a été recommandé pour que soient pris en considération l'ensemble des facteurs, y compris physiques, sociaux, relatifs à la santé et à la sécurité, à la santé et au bien-être dans l'environnement de travail, et à l'organisation du travail. L'arrêt de la CJUE fait référence à la Constitution de l'Organisation mondiale de la santé, qui définit la santé comme « un état de complet bien-être physique, mental et social qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

La 5^e Enquête européenne sur les conditions de travail (2010) met en évidence un impact considérable des longues heures de travail sur la participation des hommes à la vie de famille. Plus de 40 % des personnes travaillant plus de 48 heures par semaine affirment que leurs horaires ont un impact négatif sur leurs engagements familiaux ou sociaux. L'enquête révèle par ailleurs que les hommes préféreraient travailler moins pour être en mesure de participer davantage à la vie de famille. En revanche, les femmes, plus que les hommes, s'efforcent d'adapter leur vie professionnelle aux contraintes familiales en travaillant à temps partiel ou dans des emplois à horaires plus courts.

Si l'on tient compte du cumul du travail rémunéré et non rémunéré, les femmes travaillent de plus longues heures que les hommes. Si les hommes travaillent plus longtemps que les femmes sur le lieu de travail, les horaires de travail diversifiés des femmes sont considérablement plus longs que ceux des hommes. Si l'on tient compte à la fois du travail rémunéré et non rémunéré, les femmes employées à temps partiel travaillent un nombre total d'heures par semaine supérieur à celui des hommes employés à temps plein, soit 65 heures par semaine, contre 54 heures pour les hommes. La 4^e Enquête européenne sur les conditions de travail (Eurofound : 2005) rapporte que les femmes consacrent davantage de temps au travail non rémunéré, y compris la garde d'enfants et les soins aux adultes dépendants, que les hommes. Le temps consacré au travail non rémunéré est mieux réparti entre les femmes et les hommes dans les pays scandinaves et aux Pays-Bas, par rapport à d'autres États membres.

« Dans l'ensemble, ces gains de productivité n'ont été que faiblement reflétés par l'évolution du temps de travail. Son organisation reste marquée par des inégalités sociales considérables. Ces inégalités ont un impact lourd en termes de santé. On tombe malade et on meurt à trop travailler. On tombe malade et on meurt aussi à être privé de travail rémunéré »*

* Laurent Vogel (département Santé et Sécurité de l'ETUI) : « Le temps de vivre », éditorial dans HesaMag, magazine de la santé et de la sécurité au travail de l'ETUI, n° 2, p. 4, 2010.

CAMPAGNE DU TUC-ROYAUME-UNI CONTRE LES LONGS HORAIRES DE TRAVAIL

Le TUC fait campagne depuis de nombreuses années contre le recours au Royaume-Uni à l'opt-out de la directive sur le temps de travail. Dans un entretien en mars 2009, le Secrétaire général du TUC, Brendan Barber, affirmait que «le temps de travail excessif a été mis en cause dans toutes les catastrophes ferroviaires au Royaume-Uni». D'autres exemples de l'impact des horaires longs ont été mis en évidence par le TUC. En 2008, des travaux de recherche ont démontré que «dans les emplois où la concentration est essentielle, les horaires longs peuvent être une cause directe d'accidents mortels». Ces exemples comprennent notamment la mort de trois travailleurs à Londres suite à l'effondrement d'une grue qu'ils avaient montée. La justice a établi que cet accident était imputable à un horaire de travail de plus de 100 heures par semaine. Un chauffeur de camion qui avait travaillé plus de 70 heures par semaine s'est endormi au volant et a percuté un groupe de cyclistes, tuant un policier hors service.

Le TUC considère en l'occurrence qu'il appartient

au gouvernement de garantir la sécurité des personnes. Il est par exemple possible qu'un travailleur qui tombe malade ou se blesse à cause de longues heures de travail doive être pris en charge tout au long de sa vie par le Service national de santé, aux frais des contribuables.

Les employeurs utilisent l'opt-out de manière abusive et généralisée. Des travaux de recherche réalisés en 2004 montrent que seuls 34 % des travailleurs qui faisaient de longues heures de travail avaient signé un accord de renonciation, en dépit d'une obligation légale applicable à la plupart des personnes travaillant de longues heures. Des 66 % de travailleurs qui n'avaient pas signé d'accord de renonciation, un sur quatre faisait état de pressions exercées par l'employeur pour le contraindre à accepter des horaires de travail longs. 58 % des personnes travaillant de longues heures affirmaient souhaiter que leur employeur limite leur horaire de travail hebdomadaire à 48 heures. Le TUC relève par ailleurs que les personnes qui quittent le marché du travail en raison de problèmes de santé causés par de longs horaires de travail ne sont pas prises en considération dans la majorité des études sur la santé au travail.

Les travaux de recherche mettent en évidence l'incidence des longs horaires de travail sur la santé, la sécurité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris les risques d'accident et les conséquences à long terme sur la santé des travailleurs. À titre d'exemple, une étude réalisée en 2003 par le *Health and Safety Executive* du Royaume-Uni (Direction de la santé et de la sécurité) analyse la littérature sur la relation entre les longues heures de travail et la fatigue, la santé et la sécurité, et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. L'étude démontre qu'il existe une relation étroite entre les longs horaires de travail et la fatigue, et que les accidents et la performance sont directement liés à la fatigue. L'étude met en évidence les effets négatifs potentiels des longs horaires de travail sur la santé physique, en particulier la santé cardiovasculaire. Cette étude révèle par ailleurs que les horaires longs ont un impact sur la vie privée et la vie de famille et sur la réalisation d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

En 2004, le *National Institute for Occupational Safety and Health* (États-Unis) a réalisé une analyse de 52 rapports de recherche sur le lien entre les longs horaires de travail et les maladies, les accidents, les comportements malsains et les performances. Cette analyse démontre que d'importants résultats de recherche mettent en évidence les effets des longs horaires de travail sur la santé

ainsi qu'une relation étroite entre les heures supplémentaires et une perception peu satisfaisante de l'état de santé général, une hausse des taux d'accidents corporels et un risque accru de maladie. Les postes de longue durée, en particulier lorsque des postes de 12 heures sont associés à une durée de travail hebdomadaire de plus de 40 heures, entraînent un déclin de la performance et une augmentation de la fréquence des blessures, tandis que le travail en postes de 9 à 12 heures entraîne une fatigue accrue, une réduction de la fonction cognitive, une baisse des performances, une santé plus fragile et un nombre croissant de blessures.

L'une des études longitudinales les plus détaillées sur la relation entre les heures supplémentaires et les maladies coronariennes a été menée sur une cohorte de plus de 6 000 femmes et hommes travaillant dans la fonction publique au Royaume-Uni sur une période de douze ans (Virtanen, M. et al. : 2010). Cette étude révèle que le travail supplémentaire est associé à un risque accru d'accident coronarien, indépendant des facteurs de risque traditionnels. L'étude montre qu'une période de 3 à 4 heures de travail supplémentaire par jour est associée à une hausse de 95 % du risque d'accident coronarien par rapport aux travailleurs qui n'effectuent pas d'heures supplémentaires. L'ajustement à l'ensemble des 21 facteurs de risque cardiovasculaire mesurés n'a guère d'incidence sur ces estimations.

Une enquête danoise réalisée en 2010 révèle que le risque de mourir d'une maladie cardiaque est plus de deux fois plus élevé pour les hommes en mauvaise condition physique travaillant de longues heures que pour les hommes en mauvaise condition physique dont les horaires de travail sont plus courts. Ces conclusions sont basées sur une enquête réalisée auprès de 5 000 hommes au Danemark, âgés de 40 à 59 ans, employés dans 14 entreprises, dont l'état de santé cardiaque et le niveau de condition physique ont été suivis pendant 30 ans. La probabilité des hommes travaillant entre 41 et 45 heures par semaine de mourir d'une maladie cardiaque est de 59 % supérieure à celle des hommes dont les horaires de travail sont plus courts. Les hommes en mauvaise condition physique travaillant plus de 45 heures par semaine risquent deux fois plus de mourir d'une maladie cardiaque, ce qui n'est pas le cas des hommes qui ont une condition physique moyenne ou bonne.

Une étude française réalisée par l'Institut de veille sanitaire (InVS) en 2009* révèle que les salariés qui occupent des emplois flexibles et non-standard, y compris le travail à temps partiel, les contrats précaires et le personnel temporaire, sont davantage susceptibles de souffrir de maladie dépressive que les travailleurs employés sur la base de contrats standard. Cette étude révèle que le niveau d'études a aussi une incidence sur le stress, les travailleurs au niveau d'études inférieur étant davantage exposés au stress. Les auteurs de l'étude

* Cité dans HesaMag, n° 2. ETUI : magazine de la santé et de la sécurité au travail, p. 3, 2010.

soulignent l'importance de veiller à ce que, dans le contexte actuel de crise économique, une attention accrue soit accordée au suivi du bien-être physique et mental des travailleurs, en particulier à cause du développement des formes d'emploi non standard.

Temps de travail et santé et sécurité : hiérarchie sociale et genre – Exposé de Laurent Vogel, ETUI

Laurent Vogel a rappelé lors de la conférence que la DTT est une mesure de santé et de sécurité, car elle se fonde sur le fait que les longues heures de travail ont un impact négatif sur la santé et la sécurité. Il existe des éléments de preuve substantiels démontrant que le nombre d'accidents sur le lieu de travail augmente lorsque le temps de travail quotidien est long. Des études réalisées en Allemagne montrent, par exemple, qu'une durée quotidienne de travail de 7 à 9 heures entraîne une hausse considérable du nombre d'accidents sur le lieu de travail. D'autres études mettent en évidence l'impact des longues heures de travail sur la santé cardiovasculaire.

La répartition du temps entre le travail de jour et de nuit est très importante, comme Laurent Vogel l'indique : « C'est la différence entre les robots et les personnes ; biologiquement, il existe des différences hormonales et sociales qui affectent les personnes travaillant la nuit ». Une étude italienne révèle l'impact négatif sur la santé des femmes travaillant la nuit sur une chaîne de montage. Sur ce lieu de travail, les problèmes de santé et le bouleversement de la vie familiale ont incité cette entreprise à prédominance féminine à recruter davantage d'hommes. Ce bouleversement de la vie familiale est également observé chez les travailleurs qui occupent plusieurs emplois, souvent séparés par une période de repos au cours de la journée, par exemple un emploi tôt le matin et un autre plus tard dans la journée. Les salaires de ces travailleurs, en particulier dans le nettoyage et le commerce de détail, sont souvent bas, et ces emplois se caractérisent par un nombre total réduit d'heures de travail. En conséquence : « Une heure de travail n'est pas une heure de travail ». Les possibilités d'établir des relations sociales et un rapport avec le travail d'autres personnes sur le lieu de travail est un autre facteur important. Une étude réalisée en France révèle que l'adoption de la semaine des 35 heures a impliqué une suppression du temps consacré à l'établissement de relations sociales et au rapport avec le travail des collègues sur le lieu de travail.

Les limites entre travail et non-travail se brouillent, en particulier lorsque les travailleurs sont de garde. Une étude réalisée en Allemagne révèle que 66 % des travailleurs devaient être joignables par téléphone portable en dehors des heures de travail. Dans la plupart des cas, les travailleurs n'y étaient pas contraints par un engagement officiel. Seuls 34 % des travailleurs avaient signé une convention collective à cet effet.

Laurent Vogel a présenté les conclusions sur les différences de temps de travail des femmes à travers l'Europe sur la base des résultats de l'étude de Plantenga et de Remery (2010). À titre d'exemple, le temps de travail hebdomadaire des femmes aux Pays-Bas se situe entre 11 et 20 heures, tandis qu'il s'élève à 40 heures pour les hommes. En revanche, il n'existe pas de différences considérables entre le temps de travail hebdomadaire des femmes et des hommes au Royaume-Uni, bien que la durée de travail hebdomadaire des hommes culmine à plus de 48 heures. En Hongrie, il n'existe pas de différences entre le temps de travail hebdomadaire des femmes et des hommes. Moins de femmes y travaillent à temps partiel et environ 80 % des hommes et des femmes travaillent 40 heures par semaine. En France, les femmes sont davantage susceptibles de travailler moins de 30 heures par semaine que les hommes. Au-delà de 30 heures par semaine, les femmes et les hommes ont des horaires de travail similaires.

Il existe un lien entre la classe sociale et le niveau d'éducation et le temps de travail. Une étude espagnole met en évidence une corrélation entre le travail domestique, le nombre de personnes dans un ménage et les niveaux d'éducation. Cette étude démontre que les faibles niveaux d'instruction et la taille du ménage sont liés à l'état de santé, notamment à une augmentation de cinq fois des niveaux de maladie chronique pour les personnes surchargées de travail rémunéré et non rémunéré. Les groupes à revenus plus élevés peuvent bénéficier d'une aide domestique, qui exerce une fonction de protection de la santé.

Une étude réalisée en 2011 par la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES) sur le travail de nuit en France révèle qu'une exposition au travail de nuit pendant quinze ans ou plus augmente la probabilité d'un processus de vieillissement précoce. Il existe également une corrélation entre les conditions de travail et des conditions moins favorables la nuit, qui résultent souvent d'une exposition à des risques physiques et chimiques et d'une moindre communication et consultation entre les collègues de travail.

La DTT ne porte que sur la durée du travail et ne prend pas en considération les relations entre les sexes. Comme l'indique Laurent Vogel, « Il s'agit là d'un paradoxe. La directive ignore la dimension de genre. Nous ignorons si les travailleurs sont des hommes ou des femmes, mais la directive est limitée aux emplois à temps plein et basée sur une définition simpliste de la dualité du travail et du repos. Le travail domestique, l'éducation, le transport sont autant de facteurs qui interviennent dans notre temps de repos, mais qui ne sont pas du repos ». À cet égard, il est particulièrement intéressant de noter que le travail domestique rémunéré, comme l'aide au nettoyage, est exclu de la directive. Cet aspect est particulièrement préoccupant parce que les travailleurs domestiques rémunérés ont souvent de longs horaires de travail quotidien.

La DTT a été approuvée il y a 18 ans comme compromis temporaire pour satisfaire le Royaume-Uni, prévoyant un recours à l'opt-out par lequel un employeur pouvait obtenir une dérogation lors de la conclusion d'un accord avec les travailleurs. Les amendements proposés par la Commission représentent aujourd'hui une régression considérable de la politique sociale : « Cela a été présenté comme une solution provisoire qui serait supprimée, mais la Commission veut aujourd'hui en faire une caractéristique permanente, qui réduirait à néant de nombreuses dispositions de la directive ».

Un élément clé de la flexibilité dans le temps de travail consiste à permettre aux travailleurs d'adapter leur temps de travail à leurs circonstances familiales et sociales. Cette flexibilité nécessaire à la gestion personnelle du temps libre et du temps de travail est essentielle en cas de maladie d'un enfant ou d'autres circonstances imprévues. Ce type de flexibilité peut être en contradiction avec la flexibilité exigée par les employeurs. Laurent Vogel conclut en précisant que la directive sur le temps de travail n'inclut pas la consultation avec les travailleurs dans l'entreprise, contrairement à d'autres directives sur la santé et la sécurité.

POINTS DE DISCUSSION DE LA CONFÉRENCE SUR LES LONGS HORAIRES DE TRAVAIL ET LA DTT

- **La question du travail intermittent doit être résolue afin qu'il soit traité comme un temps de travail normal, ce qui suppose la mise en place de normes fondamentales qui ne soient pas négociables.**
- **Des règles européennes harmonisées sont nécessaires pour garantir qu'il n'existe pas d'opt-out in-**

dividuel. Les règles peuvent être améliorées par la négociation, mais il ne devrait y avoir aucune possibilité de dérogation concernant le temps de repos et la durée de travail hebdomadaire. Le travail de nuit devrait être réglementé pour tenir compte des besoins sociaux et de santé. Il serait préférable de disposer d'un cadre réglementaire qui offre des possibilités de négociation.

Le travail flexible et précaire

Le développement des aménagements du temps de travail flexibles et précaires (horaires entrecoupés, temps de travail imprévisible, travail intermittent, travail posté et travail le week-end) a un impact spécifique sur la santé et la sécurité au travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La 5^e Enquête européenne sur les conditions de travail révèle que 16 % des personnes travaillent de longues journées au moins cinq fois par mois ; que 17 % effectuent un travail posté ; que 20 % effectuent un travail intermittent ; que 53 % travaillent le week-end au moins une fois par mois. Si la proportion de travailleurs en travail posté et de personnes travaillant la nuit à légèrement décliné, la proportion de personnes travaillant au moins un dimanche par mois n'a quant à elle que légèrement augmenté.

De nombreux gouvernements et/ou employeurs ne suivent pas la définition du temps de garde comme temps de travail, telle qu'établie par la CJUE. Des

travaux de recherche réalisés en Allemagne mettent en évidence le développement du travail intermittent et du temps de garde à travers l'Europe. Selon cette étude, 66 % des salariés sont joignables par téléphone portable en dehors des heures de travail, et 32 % affirment qu'ils peuvent être joints la nuit. Dans l'ensemble, cette étude révèle que 41 % des salariés ne sont pas couverts par un accord individuel ou conclu au niveau de l'entreprise sur le temps de garde*.

* Cité dans HesaMag, n° 2. ETUI : magazine de la santé et de la sécurité au travail, p. 3, 2010.

La lutte contre le travail dominical et le travail de nuit ou tard en soirée constitue une priorité des syndicats dans le secteur du commerce. La protection d'un dimanche sans travail revêt une importance cruciale pour la santé des travailleurs, et son impact sur la santé et le bien-être des travailleurs est supérieur à celui de tout autre jour de repos. Le travail le dimanche a un impact négatif sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et entraîne des niveaux plus élevés de stress, de mauvaise santé et d'absentéisme que d'autres jours de repos. Les participants à la conférence d'UNI Europa Commerce, organisée à Genève en 2007, ont confirmé leur opposition à l'ouverture des magasins le dimanche et convenu de soutenir leurs affiliés dans ce combat et de nouer des alliances à travers l'Europe :

L'ouverture tardive et dominicale engendre de graves problèmes sociaux pour les travailleurs du commerce et leurs familles et menace les valeurs culturelles et le tissu social de nos sociétés sans apporter de réelle valeur ajoutée ni pour le secteur lui-même, ni pour ses travailleurs et les consommateurs. (Paragraphe 17)

La « Résolution sur les horaires de travail de nuit/tard en soirée et le dimanche dans le secteur du commerce » d'UNI Europa adoptée en 2010 est une réponse à la multiplication des dispositions législatives favorables au travail dominical et aux heures d'ouverture tardives dans le secteur du commerce de détail. La résolution indique que le travail dominical et le travail tard en soirée ont un impact négatif sur les conditions de travail des travailleurs du secteur du commerce, mais aussi plus largement sur la société et l'environnement. Elle demande qu'une attention particulière soit accordée à l'impact sociétal du travail dominical et du travail tard en soirée/de nuit et aux limites entre le temps de loisirs/en famille et le temps d'achats. Elle demande instamment aux institutions de l'UE et aux autorités publiques nationales d'adopter des mesures pour protéger la main-d'œuvre et de reconnaître le principe selon lequel le dimanche et la nuit/tard en soirée sont chômés. Quant aux dérogations, elle recommande les règles suivantes : elles ne devraient être possibles qu'avec l'accord des partenaires sociaux ; les prestations le dimanche, la nuit/tard le soir ne devraient jamais être obligatoires ; ces prestations devraient être compensées en priorité par du repos afin de garantir la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ; les dérogations devraient être justifiées par des motifs objectifs et une évaluation des conséquences sociales et environnementales réalisée au préalable.

* [http://www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/vwLkpByld/474D5727938BE3A8C1257769002BC67C/\\$FILE/UNI%20Europa%20Commerce%20resolution%20working%20hours%20FR.pdf](http://www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/vwLkpByld/474D5727938BE3A8C1257769002BC67C/$FILE/UNI%20Europa%20Commerce%20resolution%20working%20hours%20FR.pdf)

UNI Europa Commerce prépare une campagne et fournit des informations aux syndicats du secteur sur l'impact social, familial et environnemental du travail dominical, de nuit/tard en soirée, et sur les réglementations et les conventions collectives*.

L'Alliance européenne pour le repos dominical a été créée lors d'une conférence organisée par le Parlement européen en mars 2010. Cette conférence a rassemblé des partis politiques, des organisations de la société civile, des organisations religieuses et des syndicats, qui ont manifesté leur opposition au

travail dominical. L'Alliance a publié une déclaration à l'intention du Commissaire européen à l'emploi, aux affaires sociales et à l'inclusion, M. László Andor, pour un dimanche sans travail.

Pour plus d'informations, voir <http://www.europeansundayalliance.eu/>

Intensité du travail en Europe. Exposé de Michel Gollac, Administrateur hors classe, Centre de recherche en économie et statistique (CREST)

Michel Gollac a présenté lors de la conférence des informations qui démontrent une relation entre le travail intense et l'effort et les risques physiques, de mauvaises conditions de travail psychosociales et un déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il existe une tendance préoccupante à l'augmentation de l'intensité du travail, qui est perçue comme n'étant pas viable. Cependant, les travailleurs ne disposent d'aucun choix quant aux conditions de travail intenses, en particulier concernant la réalisation d'un équilibre entre les contraintes du travail et la santé et la sécurité.

Les réponses à la 4^e Enquête européenne sur les conditions de travail révèlent que 47% des salariés, 53 % des employeurs et 43 % des indépendants considèrent que leur emploi impose de travailler à très grande vitesse au moins la moitié du temps. L'intensité de travail élevée est associée à un impact négatif sur les précautions prises contre les risques posés par des substances ou produits dangereux, ou contre les risques physiques, comme les traumatismes dus à des efforts répétés et au levage. Outre un impact négatif sur les conditions de travail, il existe également un risque que le stress, l'anxiété et la dépression, liés à de faibles niveaux d'autonomie professionnelle, nuisent à la qualité du travail et limitent l'accès à l'apprentissage et à d'autres possibilités de développement.

«L'intensité du travail a des effets négatifs sur la productivité et la compétitivité de l'économie. Les risques psychologiques du travail intense entraînent des coûts sociaux à long terme. L'intensité du travail n'est pas une bonne méthode ou la seule méthode d'accroître la productivité. Le travail intense n'est pas viable».

Les résultats de la 4^e Enquête européenne sur les conditions de travail mettent en évidence l'impact négatif de l'intensité du travail sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les femmes rapportent que les contraintes du travail intense entraînent un déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée. C'est d'autant plus le cas lorsque les femmes occupent plusieurs emplois. L'augmentation de l'intensité de travail résulte de l'exécution de tâches sous la pression de délais serrés pendant au moins un quart du temps de travail. Des enquêtes nationales réalisées au Royaume-Uni et en France montrent que l'intensité du travail était également très élevée dans les années 1980, ce

qui semble indiquer une tendance à long terme de l'intensité de travail élevée. Aucun signe n'indique une inversion de cette tendance. Au contraire, la situation actuelle se caractérise par un degré très élevé d'intensité de travail. Cette situation a des implications pour la main-d'œuvre vieillissante. Les résultats montrent que les travailleurs plus âgés éprouvent davantage de difficultés à travailler à un rythme élevé et que ces travailleurs sont de plus en plus souvent soumis à une plus grande intensité du travail.

Des éléments montrent qu'il existe une relation entre le changement organisationnel et l'intensification du travail. Les entreprises disposent souvent de structures et d'exigences complexes qui imposent simultanément plusieurs contraintes sur les travailleurs. En conséquence, on observe des implications majeures sur l'organisation du travail et le changement organisationnel ainsi que sur les moyens mis en œuvre par les entreprises pour gérer les contraintes du travail. En particulier, aucun élément ne confirme l'existence d'une relation entre l'intensité de travail et la productivité. Au contraire, il est établi que la forte intensité de travail est associée à un mauvais fonctionnement de l'entreprise. Les travaux de recherche de Lorenz et Valeyre, par exemple, montrent que certains modèles organisationnels modernes axés sur la « production allégée » ont pour corollaire des pratiques de travail intense. D'autres modèles organisationnels ne sont pas moins efficaces, par exemple le modèle de travail de « l'organisation apprenante », basé sur la coopération et l'accumulation continue de capital humain.

Les réactions au stress, à la menace de n'être pas en mesure de travailler efficacement ou dans l'urgence sont malsaines pour les travailleurs. Cela se traduit par des impacts sur la santé en termes d'immunité aux infections, de cancer et de maladies cardiovasculaires. Le cercle vicieux de l'intensité de travail et du stress résulte d'une mauvaise organisation du travail. Il est toutefois possible d'améliorer les conditions de travail physiques et psychologiques. Certains éléments semblent indiquer une amélioration de l'organisation du travail, entraînant une réduction du nombre d'accidents et de meilleures conditions de travail, sans perte de productivité. Ceci indique que le stress et les conditions de travail physiques ont une cause commune.

DISCUSSION DE LA CONFÉRENCE : TRAVAIL PRÉCAIRE ET INTENSITÉ DU TRAVAIL

- Le travail le samedi ou le dimanche entraînent un risque accru de mauvaise santé et d'accidents. Ces jours ont une fonction importante de repos le week-end, de temps consacré à la famille et d'activités de loisir. Les informations révèlent que ce risque s'accroît dès qu'un travailleur travaille un dimanche par mois.
- En Autriche, un débat est mené sur l'utilité de réduire la durée de travail hebdomadaire pour prévenir le chômage. La question consiste à déterminer si cette réduction aura un impact négatif sur la santé des travailleurs suite à une intensification du travail.
- La mauvaise organisation du travail n'est pas le seul facteur qui entre en ligne de compte. En Allemagne, dans le secteur des services, des réductions d'effectifs ont entraîné une intensification du travail.
- L'opt-out individuel de la DTT a entraîné une détérioration des conditions et un allongement de la durée de travail hebdomadaire, en dépit d'une réduction progressive des heures de travail au fil du temps. Le suivi de l'impact des longs horaires de travail et de l'impact de l'opt-out sur les travailleurs fait défaut.
- Il existe une relation claire entre la durée quotidienne du travail et l'effet sur la santé et la sécurité des personnes travaillant plus de 7 à 9 heures par jour. Cependant, il n'est pas possible d'aboutir à la même conclusion pour la durée hebdomadaire de travail, bien que l'étude de Deloitte recommande une durée hebdomadaire de travail de 40 heures au maximum.
- En Lituanie, les pilotes de l'aviation civile sont soumis à une très forte intensité de travail, nombre d'entre eux travaillant jusqu'à 60 heures par semaine.
- La normalisation des tâches, dans le secteur du nettoyage par exemple, permet de mesurer de façon satisfaisante l'intensité du travail. La négociation au niveau de l'entreprise est essentielle.
- Le report de l'âge de départ à la retraite aura des conséquences pour les travailleurs plus âgés réalisant des tâches qui exigent un effort considérable. Cette situation a déjà pour conséquence une augmentation des maladies liées au stress.
- Il existe des preuves des risques résultant des horaires de travail et du stress, de l'accroissement des charges de travail et des difficultés à accomplir le travail prévu. Les périodes de repos devraient intervenir avant l'apparition de la fatigue et du stress.
- Les travaux de recherche du TUC-Royaume-Uni indiquent qu'il est difficile de remédier à l'intensité du travail, en raison notamment de pertes d'emplois. Compte tenu du vieillissement de la main-d'œuvre, il est important de permettre aux personnes de travailler plus longtemps et de donner aux travailleurs plus âgés les moyens d'équilibrer leur vie professionnelle et leur vie privée.
- L'étude de Deloitte renforce le besoin de réglementation du temps de travail et confirme les résultats d'autres études qui mettent en évidence l'impact négatif des longues heures de travail.



Solutions innovantes de gestion du temps de travail par la flexibilité du temps de travail

Les solutions innovantes de gestion du temps de travail par la flexibilité du temps de travail sont devenues de plus en plus courantes à travers l'Europe. Un changement d'orientation s'est produit dans la plupart des États membres en faveur d'horaires de travail plus flexibles et individualisés qui permettent la mise en œuvre de solutions adaptées aux besoins des travailleurs, dans un cadre réglementaire ou dans le cadre de la négociation collective. La condition du succès de ces dispositifs est un partenariat entre les syndicats et les employeurs, par le biais de conventions collectives et de négociations sur le lieu de travail.

Flexibilité au travail : définir la flexibilité

La flexibilité sur le lieu de travail est généralement interprétée de deux façons différentes, qui ont des objectifs fonctionnels différents (Hill et *al.* : 2008). Il y a d'une part la *perspective organisationnelle*, qui met l'accent sur les avantages de la flexibilité pour l'entreprise, plutôt que pour le travailleur, permettant aux entreprises de s'adapter à l'évolution de la demande et aux moteurs de la croissance du marché et de procéder à un changement organisationnel qui réponde aux besoins du marché. Cette perspective peut ou non servir les intérêts des travailleurs. Il y a d'autre part la *perspective du travailleur*, qui met l'accent sur la capacité des travailleurs à faire des choix quant au lieu, au moment et à la durée de leur travail, en particulier dans un souci d'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, afin de répondre à leurs besoins personnels en dehors du travail. Lorsque les travailleurs sont en mesure d'exercer une influence accrue sur leur travail et disposent de flexibilité, ils sont davantage susceptibles de faire preuve de motivation, de loyauté et d'engagement. Cette forme de flexibilité, qui sert en définitive les intérêts de l'entreprise, a débouché sur un large éventail de mesures de flexibilité mises en œuvre sur le lieu de travail qui offrent aux travailleurs des possibilités de choix quant à l'aménagement de leur temps de travail.

Il est toutefois important de distinguer ces deux différentes perspectives en matière de flexibilité, car la flexibilité organisationnelle imposée par des processus comme la « production à flux tendus » peut en définitive ne pas servir les intérêts des travailleurs. Il convient néanmoins d'adopter une approche globale de la flexibilité, qui doit être basée sur la confiance mutuelle et le respect entre employeur et salarié, une culture et des pratiques de soutien sur le lieu de travail qui permettent aux travailleurs d'exercer une influence optimale sur leur emploi et leurs conditions de travail.

La négociation collective, les accords conclus au plan local et un partenariat entre les salariés et les employeurs sur le lieu de travail sont autant d'éléments clés de la mise en œuvre d'une culture organisationnelle qui facilite la flexibilité du temps de travail. L'importance de la culture organisationnelle est une conclusion essentielle de l'Enquête sur le temps de travail et l'équilibre vie-travail dans les entreprises européennes réalisée en 2004-2005 par Eurofound. Cette enquête, réalisée auprès de 21 000 entreprises des secteurs public et privé, souligne l'importance de la structure organisationnelle des entreprises, des conventions collectives et des facteurs culturels dans chaque pays pour créer les conditions de la mise en œuvre de politiques de conciliation de la vie professionnelle et privée. Elle met en évidence le rôle croissant des accords conclus au plan local pour faciliter la mise en place d'horaires de travail flexibles, en particulier pour les femmes qui ont des responsabilités familiales à assumer.

Davantage d'employeurs reconnaissent l'importance pour l'entreprise de la flexibilité du temps de travail et du lieu de travail, qui stimule les performances et les résultats de l'entreprise, la gestion des talents, le maintien des salariés, la participation et la loyauté. Quant aux travailleurs, leur autonomie en matière de temps de travail leur permet de gérer les pressions liées au travail, à la vie de famille et à d'autres engagements et de réaliser un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ceci repose sur un partenariat entre salariés et employeurs qui peut déboucher sur une situation avantageuse pour les uns et les autres. Les nouveaux aménagements innovants et flexibles du temps de travail entraînent une définition différente du travail, avec un accent sur les résultats plutôt que sur le nombre d'heures travaillées. La prédominance des aménagements flexibles du lieu de travail, qu'il s'agisse du travail à temps partiel, des horaires flexibles, du télétravail, des semaines de travail comprimées, du retour progressif de congé, de l'emploi partagé, des horaires d'été, du départ progressif à la retraite et du travail virtuel, résulte d'un éventail de mesures adaptées sur le lieu de travail, en vue d'une flexibilité structurée et d'une flexibilité pure. L'un des obstacles à la flexibilité du temps de travail est la culture du lieu de travail, des normes rigides axées sur les horaires, la présence et le temps de présence sur le lieu de travail. Cette culture rigide influence l'attitude des employeurs et explique le peu de connaissance des avantages de la flexibilité parmi les chefs d'entreprise.

La flexibilité peut également représenter un argument solide en faveur de la reprise, permettant aux employeurs de compenser la rémunération par davantage de temps libre ou de flexibilité.

Le travail à temps partiel est devenu un élément important de la flexibilité du lieu de travail, et les résultats d'enquêtes menées à grande échelle montrent que le genre est un facteur déterminant de la relation entre le statut du travailleur à temps partiel et le maintien à l'emploi, les femmes souhaitant dans une plus large mesure travailler à temps partiel que les hommes (Johnson et *al.* : 2008 ; Richman et *al.* : 2008 ; Eurofound : 2007). Les travaux de recherche de Johnson et *al.* (2008) montrent que les travailleurs à temps partiel ne sont pas moins attachés à leur travail et ne sont par conséquent pas moins utiles sur le lieu de travail. Par ailleurs, le stress et l'épuisement professionnel concernent moins les travailleurs à temps partiel que les travailleurs à temps plein. Cependant, le travail à temps partiel doit être volontaire pour que le niveau de participation et de maintien à l'emploi soit élevé, ce qui n'est pas le cas du travail à temps partiel involontaire. Les données indiquent aussi que les travailleurs disposant de flexibilité au travail affichent de meilleurs résultats quant à leur participation et une moindre propension à souffrir de stress et d'épuisement professionnel. En conséquence, la flexibilité peut amortir l'impact négatif des longs horaires sur la participation, le stress et l'épuisement professionnel. D'autres données indiquent que la perception de la flexibilité du lieu de travail et les stratégies de soutien de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée exercent une influence positive sur la participation des salariés et sur leur maintien à l'emploi et donnent des résultats en matière de participation organisationnelle, d'engagement et de dialogue (Richman et *al.* : 2008 ; Eurofound : 2005).

Innovation dans l'organisation du temps de travail : exemples dans différents secteurs

Secteur de la santé

Le temps de travail revêt une grande importance dans le secteur de la santé à travers l'Europe en raison des implications des longs horaires pour la santé et la sécurité du personnel, la sécurité des patients et de l'impact sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée quant au recrutement et au maintien du personnel à l'emploi. La pénurie de personnel pose d'importantes difficultés aux systèmes de soins de santé, qui sont susceptibles de s'amplifier suite au vieillissement de la main-d'œuvre. De nombreux travailleurs qualifiés de la santé prendront leur retraite parallèlement à une hausse de la demande de services de santé liée au vieillissement de la population. Les pénuries de personnel sont particulièrement préoccupantes dans certains pays d'Europe centrale et orientale, où de nombreux travailleurs qualifiés de la santé sont partis chercher du travail en Europe occidentale.

Les négociations en vue d'une amélioration des aménagements du temps de travail sont un objectif central des partenaires sociaux. Au plan européen, dans le cadre du dialogue social, un cadre d'actions sur le recrutement et le maintien à l'emploi a été convenu. Au niveau national, les partenaires sociaux examinent des moyens innovants d'organisation du temps de travail, afin d'équilibrer vie professionnelle et vie privée et de répondre aux exigences de la DTT et des arrêts de la CJUE sur le temps de garde au travail.

EXEMPLES D' ACTIONS INNOVANTES EN MATIÈRE DE TEMPS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE LA SANTÉ

La FSESP et l'HOSPEEM : «recrutement et maintien/fidélisation – un cadre d'actions», le 17 décembre 2010

Ce cadre d'actions met en évidence les implications du temps de travail dans le cadre de la prestation de services 24 heures par jour, 7 jours par semaine, en particulier quant à la sécurité du personnel et des patients et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée :

«L'HOSPEEM et la FSESP sont conscientes des avantages qu'il y a à ce que le personnel ait planifié et accepté les horaires de travail et les périodes de repos. Les partenaires sociaux coopéreront afin de promouvoir la meilleure manière d'assurer des soins de santé efficaces tout en préservant la santé et la sécurité du personnel et des patients.»

«Le personnel de santé est composé en majorité de femmes, dont une part importante a aussi des fonctions d'entraide. Afin de faciliter la pleine participation des hommes et des femmes au marché du travail des soins de santé, il faut que les employeurs et les partenaires sociaux de la santé prennent des mesures et élaborent des politiques qui améliorent l'équilibre entre travail et vie privée des travailleurs.»

France : maintenir les infirmières et les infirmiers plus âgés à l'emploi par des réductions du temps de travail

En France, une convention collective conclue entre les syndicats et les employeurs dans le secteur de la santé en 2008 a débouché sur un dispositif innovant de réduction du temps de travail et d'allègement de la charge de travail pour le personnel plus

âgé, en particulier les infirmières et les infirmiers, comme moyen de les maintenir au sein de la main-d'œuvre. Cette initiative prévoit le droit à des jours de congé pour le personnel infirmier et d'autres membres du personnel paramédical lié à l'âge, soit 36 jours de congé supplémentaires pour les personnes âgées de 55 ans et plus. Cette convention fait suite à des préoccupations quant à une pénurie d'infirmiers et d'infirmières, à des problèmes de santé physiques et psychologiques liés au travail auxquels sont confrontés les infirmières et les infirmiers plus âgés et au besoin de les maintenir en activité sur le lieu de travail jusqu'à leur départ à la retraite. Le temps perdu est compensé par la création de nouveaux emplois.

Royaume-Uni : initiative des hôpitaux de nuit pour soins de courte durée 24 heures par jour, 7 jours par semaine

L'initiative «Hôpital de nuit» est un bon exemple de mise en œuvre des réglementations sur le temps de travail au Royaume-Uni pour réduire le temps de travail hebdomadaire de 56 heures à 48 heures en 2009. Cette initiative a permis de réaliser un changement positif, de maintenir les niveaux de service, la sécurité des patients, des soins de grande qualité et la qualité de la formation. Les avantages se sont illustrés par de meilleurs résultats cliniques et une réduction de 20 % de la durée de séjour, des admissions et des réadmissions. Afin de satisfaire aux réglementations, les stratégies ont compris la fin des rotations des tours de garde de médecins et la constitution d'équipes complètes, une augmentation du nombre de jeunes médecins employés, une réorganisation de trois à deux rotations, une planification plus efficace du travail par équipes et une approche systémique globale. La mise en œuvre de ce système a eu des résultats positifs sur la formation, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la qualité des soins aux patients.





FINLANDE : FLEXIBILITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE LA SANTÉ

Une méthode innovante de la planification par équipes pour les infirmiers et les infirmières a été appliquée dans le cadre d'un projet mené par le syndicat finlandais des infirmiers et des infirmières, SuPer, en partenariat avec les syndicats des secteurs publics de la protection sociale (JHL), le syndicat des professionnels des services sociaux et de santé (Tehy) et deux organisations d'employeurs. Un modèle de planification participative a été mis en place pour permettre au personnel de planifier ensemble les rôles et les tâches, sur la base des principes de l'équité et de l'égalité. Le modèle de planification par équipes a adopté les principes ergonomiques du temps de travail sur la base d'un modèle de deux matinées, de deux soirées, de deux nuits et de quatre jours de congé. Il repose également sur davantage de régularité :

des tours de 8 à 10 heures, au moins 11 heures hors service, pas plus de 48 heures de temps de travail par semaine et des jours de congé consécutifs. Les membres du personnel sont en mesure de planifier leur horaires de travail de façon participative, en tenant compte de l'éventail des compétences et des préférences d'autres travailleurs du service. Les résultats de ce modèle ont été très positifs sur les membres du personnel, qui gèrent désormais leur temps de travail, ce qui a eu des effets positifs sur leur bien-être. Ce modèle a également débouché sur des soins infirmiers de grande qualité, une utilisation efficace des ressources, une motivation et un engagement des travailleurs et un meilleur maintien du personnel à l'emploi. Cet exemple illustre les avantages d'une approche participative et le rôle que peuvent jouer les partenaires sociaux dans la création de formes positives de flexibilité au service du personnel et de l'entreprise.

ATELIER DE LA CONFÉRENCE : INNOVATION DANS L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DES URGENCES

L'atelier a débuté avec une étude de cas du syndicat finlandais des infirmiers et infirmières, SuPer (voir description plus haut). Les discussions menées dans le cadre de l'atelier ont porté sur les points suivants :

- L'exemple de « l'hôpital de nuit » dans le Service national de santé au Royaume-Uni est un exemple d'approche positive face aux longs horaires des médecins, conforme à la durée de travail hebdomadaire de 48 heures, sans recours à l'opt-out, au bénéfice du service.
- L'opt-out ne peut être utilisée qu'aux Pays-Bas, où une convention collective est en vigueur. En pratique, 90 % des travailleurs dans les secteurs des ambulances et de la lutte contre les incendies ont refusé de signer l'opt-out.
- Certains États membres, par exemple la Bulgarie et la Grèce, n'ont pas encore pleinement mis en œuvre la DTT. La Commission n'est pas parvenue à garantir la mise en œuvre complète de la directive. L'opt-out est synonyme d'une culture des longs horaires. La DTT devrait être retenue comme une mesure de santé et de sécurité et ne pas être mise en œuvre dans le cadre d'un choix

individuel. L'obligation est de garantir la sécurité de tous les travailleurs.

- La DTT n'aborde pas l'égalité hommes-femmes et est encore façonnée d'après le modèle du travail à temps plein, avec peu de considération à l'égard du besoin d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le temps de travail est aussi une question d'égalité entre les hommes et les femmes, car de nombreux emplois à horaires longs ne sont pas accessibles aux femmes.
- L'impact de la crise économique a permis aux employeurs d'exercer des pressions pour contraindre les travailleurs à signer l'opt-out. Compte tenu du faible suivi, il est essentiel de mettre en place des mécanismes de protection. À titre d'exemple, la crise économique en Espagne a mis au chômage 4,3 millions de personnes. Le recours à l'opt-out est plus probable dans ce contexte, notamment parce que de nombreux travailleurs craignent de perdre leur emploi.
- Le recours à l'opt-out doit être supervisé plus efficacement, en particulier lorsqu'elle a été employée pour remplacer le travail intermittent. Il est important de discuter des modalités de mise en œuvre des systèmes par équipes, afin de résoudre les questions de temps de garde actif et inactif. Il est nécessaire d'être plus innovant quant aux systèmes par équipes qui respectent la santé et la sécurité.





- Dans le secteur énergétique en Espagne, le temps de garde n'est pris en compte comme temps de travail que lorsque les travailleurs sont appelés au travail.
- Il s'agit là d'un aspect préoccupant car le travailleur doit se trouver à une heure du lieu de travail. Il existe par ailleurs des conventions collectives qui définissent le temps de garde comme temps de travail.
- Des différences considérables demeurent entre la DTT et la directive applicable au temps de travail dans le secteur des transports.
- Le droit à la réduction du temps de travail devrait être basé sur des droits et des responsabilités plutôt que sur le choix individuel.
- La mise en place d'une disposition législative instituant une période de référence de 12 mois pour un temps de travail de 48 heures au plus, comme prévu par les propositions de la Commission, affaiblit le rôle de la négociation collective sur le temps de travail.

Secteur du commerce

Au cours de la dernière décennie, le secteur du commerce a été une source de croissance de l'emploi. En 2008, le secteur du commerce de détail employait un total de 17,4 millions de personnes dans l'UE (8,4 % du total de la main-d'œuvre en Europe). Cependant, le secteur a été frappé par d'importantes pertes d'emploi et l'imposition d'aménagements du temps de travail à courte durée, comme conséquence directe de la récession. La tendance au travail à temps partiel et à la flexibilité du temps de travail s'est intensifiée au cours des dernières années. La crise économique a entraîné un changement de priorités parmi les partenaires sociaux, avec une importance accrue accordée à la mise en place de mécanismes de protection de l'emploi en période de récession, au détriment des conditions de travail dans le cadre des négociations. Le secteur est caractérisé par une proportion importante de travailleurs peu qualifiés : 60 % des salariés du secteur sont des femmes et 35 % des travailleurs sont employés à temps partiel. La main-d'œuvre est relativement jeune : 30 % des salariés au moins de 30 ans. Un rapport publié récemment par la Commission européenne (2010) met en évidence des tensions entre les objectifs sociaux de création d'emplois décents et de qualité et les possibilités de promotion de carrière dans un secteur hautement compétitif qui exige des programmes d'effectifs flexibles.

La négociation dans le secteur porte sur les salaires, le temps de travail et les conditions de travail, les jours d'ouverture et le travail dominical, de nuit ou tard en soirée, les heures supplémentaires, le travail à temps partiel volontaire et les horaires de travail flexibles. Les syndicats ont contribué à la négociation d'un éventail de dispositifs d'aménagement du temps de travail dans le secteur du commerce de détail, en particulier pour les femmes et les travailleurs plus âgés. Certains de ces dispositifs sont très innovants et visent à donner aux travailleurs davantage d'autonomie en matière de temps de travail et à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

EXEMPLE : DISPOSITIF DE RÉSERVATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES CHEZ TESCO

La chaîne de supermarchés Tesco emploie 340 000 travailleurs dans 2 500 magasins. La société a mis en place un système de réservation en ligne des heures supplémentaires, sur la base d'un projet pilote d'un an intitulé «*Slivers of time*». Ce système de réservation en ligne des heures supplémentaires est une initiative conjointe de Tesco, du syndicat USDAW et des Représentants du forum national. Un groupe de travail a été constitué pour concevoir et développer ce nouveau système et pour convenir des principes directeurs qui soutiennent le processus. Les syndicats considèrent que ce dispositif s'est avéré particulièrement important pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, car les membres du personnel peuvent planifier leur travail jusqu'à six semaines à l'avance, plutôt que d'être invités à faire des heures supplémentaires à brève échéance, ce qui souvent ne correspond pas aux besoins des travailleurs.

Ce dispositif permet aux salariés de faire part de leurs périodes de disponibilité pour effectuer des heures supplémentaires dans leurs propres magasins ou dans d'autres magasins à proximité. Les administrateurs utilisent ce dispositif pour réserver le personnel quand il est nécessaire. Il permet aux membres du personnel de faire des heures supplémentaires par rapport à leur horaire contractuel et par conséquent d'accroître leurs revenus.

Les membres du personnel inscrivent les heures et les jours pendant lesquels ils sont disponibles pour travailler, ce qui permet davantage de flexibilité pour répondre à leurs besoins. Le système permet aux membres du personnel de travailler dans leur magasin habituel ou dans d'autres magasins de Tesco où des heures supplémentaires sont disponibles. Les pressions sur le personnel pour effectuer des heures supplémentaires sont moindres à brève échéance et les besoins d'effectifs peuvent être planifiés à l'avance pour répondre aux besoins des consommateurs et du commerce. Les membres du personnel formés et compétents qui sont disponibles et souhaitent effectuer des heures supplémentaires sont disposés à travailler dans d'autres magasins si nécessaire. Le meilleur usage de la technologie permet l'octroi d'heures supplémentaires disponibles de façon juste, transparente et efficace. Le système de réservation est par ailleurs plus efficace pour les gérants de magasin et leur prend moins de temps. Les possibilités de soutenir des demandes flexibles sont plus nombreuses, au bénéfice d'une main-d'œuvre nombreuse et diversifiée dont les besoins individuels sont très différents. Surtout, les membres du personnel gèrent complètement leur disponibilité à effectuer des heures supplémentaires. Avant la mise en place de ce dispositif, les heures supplémentaires devaient être réservées manuellement par des cadres hiérarchiques ou par l'inscription par le personnel aux heures supplémentaires sur les tableaux d'affichage, souvent à très brève échéance.

Métallurgie

Les syndicats de la métallurgie à travers l'Europe sont parvenus à une réduction générale des heures de travail au cours de la dernière décennie. Plus récemment, les dispositifs flexibles d'aménagement du temps de travail, y compris les comptes épargne-temps, le chômage partiel, le travail à temps partiel, le chômage temporaire et les possibilités de formation, ont dominé les conventions collectives conclues par les syndicats. Au cours de cette période, les syndicats du secteur ont continué à plaider en faveur d'une réduction du temps de travail standard à 35 heures par semaine. L'aspect privilégié dans le domaine du temps de travail depuis 2007 est la mise en place de mesures de temps de travail destinées à réduire les pertes d'emplois dans le secteur, suite au déclenchement de la crise. Les régimes de chômage partiel ont été une caractéristique essentielle de la négociation dans le secteur dans un nombre important d'États membres,

qui visent à mettre en place des dispositifs légaux destinés à éviter les pertes d'emplois et à négocier d'autres modes d'indemnisation des travailleurs suite aux réductions du temps de travail.


En juillet 1998, la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) a élaboré une Charte sur le temps de travail, selon laquelle le temps de travail en Europe ne devrait pas excéder un maximum annuel de 1 750 heures de travail, une semaine de 35 heures et un maximum de 100 heures supplémentaires par an compensées par paiement. Une enquête sur le temps de travail a été réalisée en 2004 et en 2005 comme base pour le suivi de la Charte. Depuis la réalisation de l'enquête de la FEM en 2005, les syndicats ont manifestement modifié leur approche du temps de travail, en particulier à cause de la flexibilité accrue des aménagements du temps de travail dans le secteur et d'une offensive croissante des employeurs en vue d'augmenter le temps de travail sans rétribution. Les syndicats du secteur savent par ailleurs parfaitement que la réduction du temps de travail quotidien, hebdomadaire ou annuel a atteint ses limites et que de nouvelles formes de contrats flexibles et de contrats de courte durée prédominent depuis la crise économique. La Charte de la FEM sur le temps de travail énonce que :

« L'introduction de la flexibilité dans le temps de travail peut seulement se faire par le biais de conventions collectives. La flexibilité doit être mise en œuvre en respectant le temps de travail contractuel moyen et en poursuivant l'objectif global de réduction du temps de travail. »

En 2009, la négociation dans le secteur de la métallurgie en Autriche a incité les syndicats à empêcher les employeurs de mettre en place un dispositif flexible d'aménagement du temps de travail en contrepartie d'une augmentation des salaires, bien que cette initiative ait en définitive débouché sur la conclusion d'un accord en vue d'entamer des négociations sur de futures mesures de flexibilité du temps de travail. Les négociations sur la flexibilité du temps de travail ont été clôturées par les employeurs en 2010. Les syndicats ont refusé une extension de la période de référence pour le paiement des heures supplémentaires, qui aurait octroyé aux entreprises davantage de flexibilité dans une période d'incertitude économique et aurait entraîné une perte de revenus des travailleurs.

Les appels de nominations au **Prix CES** de l'innovation en matière de temps de travail stipulaient que tous les projets soumis devaient être basés sur un accord entre syndicats et employeurs ayant mis en place des formes innovantes d'aménagement du temps de travail.

Le lauréat a été le projet de temps de travail quotidien de six heures chez TINE Heimdal, une industrie laitière en Norvège, présentée par LO-Norvège.



Prix CES de
l'innovation en
matière de temps
de travail

Le deuxième prix a été attribué à un projet de dialogue social sur le temps de travail équitable organisé dans un service de prison en Roumanie, présenté par le syndicat national de l'administration pénitentiaire nationale. Le troisième prix a été attribué à un programme national de maintien à l'emploi par réduction du temps de travail en Bulgarie, présenté par la Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie. Ces trois exemples, résumés ci-après, montrent que l'innovation en matière de temps de travail peut être à l'avantage des travailleurs et des employeurs, pour autant qu'il existe un processus ouvert de consultation et de dialogue sur le lieu de travail.

TEMPS DE TRAVAIL QUOTIDIEN DE SIX HEURES CHEZ TINE HEIMDAL : CONFÉDÉRATION NORVÉGIENNE DES SYNDICATS

LO-Norvège et les syndicats membres avaient pour objectif l'introduction d'un temps de travail de six heures par jour et 30 heures par semaine. Le projet TINE Heimdal est l'une des expériences les plus réussies à ce jour. Les données et les résultats du projet ont été évalués par deux instituts de recherche. LO a élaboré un manuel de mise en œuvre d'une journée de travail de six heures afin d'en démontrer les avantages tant pour les entreprises que pour les travailleurs.

Ce projet s'inscrivait dans le cadre d'une convention collective conclue entre le syndicat norvégien des travailleurs de l'industrie alimentaire (NNN) et la maison mère TINE en 2006, qui a lancé le projet pilote de la journée de travail de six heures. Cette entreprise traite et vend du lait et des produits laitiers et produit et vend d'autres produits alimentaires. En 2007, ce projet pilote a été inauguré par les partenaires sociaux chez TINE Heimdal, avec pour objectif un résultat avantageux pour les uns et les autres qui permettrait aux travailleurs de réduire leur temps de travail tout en maintenant les niveaux de production. L'entreprise emploie 169 travailleurs, dont 94 travaillent par équipes. La main-d'œuvre est constituée de 62 % d'hommes et de 38 % de femmes, dont la majorité travaillent à temps plein. Avant le lancement du projet, l'horaire de travail débutait à 6 heures du matin et s'achevait à minuit.

Ce projet pilote de deux ans pour une durée de travail quotidien de six heures a donné des résultats très positifs en termes de productivité, de qualité et de réduction des congés de maladie. Un système de production continue a entraîné une plus grande efficacité. Des améliorations ont été apportées

à l'environnement de travail et ont été relevées quant à la perception de leur propre santé par les travailleurs. La réduction du nombre d'heures de travail a également permis aux travailleurs de l'entreprise de renforcer leurs capacités et d'étudier en vue de l'obtention d'un diplôme d'artisan, ce qui a exercé une influence positive sur la motivation, les connaissances et les compétences. L'entreprise a également adopté une nouvelle culture de la gestion, favorable au travail en équipe basé sur les résultats. Huit travailleurs sur dix ont déclaré que cette nouvelle culture a amélioré l'environnement de travail et encouragé la créativité. L'impact de la réduction des heures de travail et du travail pesant en équipes le soir a contribué à accroître le rythme de travail, les travailleurs constatant les avantages d'une réduction des heures de travail. L'amélioration de la productivité a entraîné un raccourcissement des pauses, et malgré un risque d'augmentation des niveaux de stress et de pression du travail, neuf travailleurs sur dix ont expérimenté une plus grande satisfaction du travail. L'adaptation des horaires de travail des travailleurs postés a eu des conséquences positives sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le tour du soir s'achevant désormais à 20h.

Un élément clé de ce projet pilote a été la participation active des travailleurs et la communication ouverte entre la direction et les travailleurs. Ceci a contribué à renforcer la confiance et à constituer un processus décisionnel ouvert et de résolution conjointe des problèmes. Les travailleurs ont joué un rôle de premier plan dans la fourniture d'informations quant aux meilleures solutions pour les différentes opérations. Ce projet pilote est un bon exemple de mise en œuvre de pratiques de travail plus intelligentes et d'un modèle organisationnel d'apprentissage qui a provoqué d'autres changements organisationnels et entraîné une amélioration continue au sein de l'entreprise. Selon LO,





«la délégation de compétences aux salariés et à la direction soutient la préparation quotidienne au changement et contribue à la réalisation d'une expérience significative».

HORAIRES DE TRAVAIL ÉQUITABLES POUR LE PERSONNEL DE PRISON : SYNDICAT NATIONAL DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE (FNPTU) – ROUMANIE

Le projet pour des horaires de travail équitables a été inauguré en 2009 et débouché sur la conclusion d'une convention collective entre la FNPTU et l'employeur, afin d'améliorer les conditions de travail du personnel pénitentiaire et des fonctionnaires. Une priorité essentielle du syndicat était d'améliorer la conciliation de la vie professionnelle et familiale. Cette initiative a été menée pour améliorer les conditions de travail du personnel, avec un accent particulier porté à l'amélioration de la formation du personnel et à la mise en place de pratiques de travail et d'horaires équitables. Cette initiative a été développée comme une initiative de dialogue social, avec la représentation de la FNPTU, du ministère de la Justice, de l'Administration pénitentiaire nationale, de la direction de la prison et de l'autre syndicat du service des prisons à l'échelle nationale, le SNLP.

Les membres du personnel pénitentiaire ont un statut de fonctionnaire et sont employés par l'Administration pénitentiaire nationale. Malgré une réduction du temps de travail du personnel pénitentiaire, de 240 heures mensuelles en 2004 à 168 heures en 2010, un problème d'heures supplémentaires non rémunérées persiste. Ceci s'explique par le fait que 30 % des postes ne sont pas pourvus, ce qui entraîne un non-respect de la réglementation sur les heures supplémentaires afin de couvrir l'ensemble des postes. En outre, la direction manque d'un instrument flexible qui permettrait une meilleure utilisation du temps de travail du personnel. Ceci a donné lieu à des activités de planification flexible du personnel et à la mise en place d'un cadre de dialogue social. Les discussions ont été menées dans le cadre du dialogue social et au sein de groupes de travail, et un programme pilote a été lancé dans deux prisons. Un accord a été conclu entre l'Administration pénitentiaire nationale et les syndicats sur les horaires de travail.

Cette initiative a débouché sur un processus de dialogue et de consultation avec les syndicats, avec

pour conséquence un meilleur respect des horaires de travail et une possibilité de les adapter aux besoins de l'institution. Les membres du personnel peuvent choisir des horaires de travail flexibles et facultatifs, par exemple un échelonnement des horaires de travail et la possibilité de bénéficier d'un temps de repos au lieu des heures travaillées au-delà des 168 heures par mois. Le résultat est que les horaires de travail ont été réduits grâce à une meilleure organisation du temps de travail, entraînant une réduction de 60 % des heures supplémentaires en 2010 par rapport à 2008. Selon la FNPTU : «La modification des règles comme processus de dialogue social est une nouveauté et un immense défi au statu quo. Bien que le dialogue sur ce sujet se soit avéré difficile, la direction a progressivement accepté que le syndicat joue un rôle de partenaire et que la consultation des représentants des travailleurs soit obligatoire».

PROGRAMME NATIONAL DE MAINTIEN À L'EMPLOI PAR RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL : CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS INDÉPENDANTS DE BULGARIE

Un programme national de maintien à l'emploi dans des entreprises en Bulgarie par réduction du temps de travail a été décidé dans le cadre du dialogue social en Bulgarie. Il a débuté en 2008 et a ensuite été étendu jusqu'à la fin 2010. Le gouvernement apporte un soutien financier aux entreprises pour éviter les pertes d'emplois et un développement de l'emploi informel et non déclaré. Le programme permet aux employeurs d'introduire le travail à temps partiel afin d'éviter des licenciements, après consultation des syndicats. Ceci a eu pour effet d'atténuer les pressions sur le travail, en réduisant l'écart d'emploi entre régions et en permettant aux entreprises de surmonter la crise économique.

Le travail à temps partiel peut être adopté pendant une durée minimale de deux mois et une durée maximale de trois mois, après consultation des syndicats. La participation des syndicats se fonde sur l'importance croissante des partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre d'une organisation moderne du temps de travail. En Bulgarie, le dialogue social a lieu dans le cadre des structures de dialogue social bipartites et tripartites établies, dont les plus importantes quant à la politique de l'emploi sont le Conseil national pour le dialogue social et le Conseil national pour la promotion de l'emploi.





Le programme a été établi par décret spécial publié par le Conseil des Ministres (N° 44 du 19 février 2009) sur les conditions et les règles pour le paiement de compensation aux travailleurs et aux salariés de l'industrie et du secteur des services. Ce décret a été modifié en 2010 (N° 336 du Conseil des Ministres) afin d'introduire une compensation mensuelle pour une période de quatre mois consécutifs

pour un montant de 60 euros par mois.

Ce programme a permis d'éviter le chômage de travailleurs, qui ont été maintenus à l'emploi en travail à temps partiel. Au cours des trois premiers mois de l'année 2010, 6 382 salariés et 251 entreprises du secteur des services et de l'industrie ont bénéficié du programme, dont les coûts se sont élevés à 1,5 million d'euros.

Conciliation de la vie professionnelle et familiale

Aujourd'hui, les travailleurs se soucient davantage de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale, reflétant une tendance des ménages à percevoir deux salaires. Selon la 5^e Enquête européenne sur les conditions de travail, 18 % des travailleurs dans l'UE-27 ne sont pas satisfaits de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Les femmes sont davantage susceptibles d'adapter leurs horaires de travail, par exemple en travaillant à temps partiel afin d'équilibrer travail et responsabilités familiales. Ceci est moins évident pour les hommes.

La question de la conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale revêt une importance cruciale dans le contexte des défis économiques et démographiques auxquels est confrontée l'UE. Un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et privé profite non seulement aux parents et améliore l'égalité hommes-femmes, mais est également avantageux pour l'ensemble des travailleurs. Les politiques de conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale peuvent contribuer à promouvoir un partage équitable des responsabilités privées et familiales et à permettre aux femmes de participer de façon plus équitable au marché du travail.

L'un des enjeux de la conciliation de la vie professionnelle et familiale d'un point de vue politique est que les femmes paient souvent un prix élevé pour des horaires de travail flexibles, en particulier parce que ce sujet est souvent considéré comme un «sujet féminin». Le taux élevé de travail à temps partiel parmi les femmes entraîne une pénalité persistante liée à la rémunération du travail à temps partiel. En effet, il est établi que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est considérablement plus grand pour les femmes qui travaillent à temps partiel. Le droit de travailler à temps partiel est traditionnellement lié à l'objectif explicite de recruter des femmes et de les maintenir à l'emploi.

Le rapport conjoint sur l'emploi de la Commission européenne (2011) met en évidence les obstacles à l'égalité hommes-femmes résultant du travail à temps partiel involontaire des femmes, des difficultés d'accès à des services de garde

d'enfants et à une demande croissante de soins aux personnes âgées et dépendantes. Sensibiliser à l'égalité hommes-femmes et faire un meilleur usage du talent et des compétences des femmes est un objectif prioritaire de la stratégie Europe 2020, la stratégie européenne de croissance pour la prochaine décennie.

Les politiques de conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale ont acquis une importance accrue dans de nombreux États membres au cours des dernières années comme outil de l'égalité hommes-femmes et afin de répondre aux enjeux économiques et démographiques. La CES et ses syndicats affiliés font campagne depuis de nombreuses années en faveur de politiques qui permettent aux femmes et aux hommes de combiner un travail de bonne qualité, la parentalité et d'autres responsabilités de garde et de soins comme condition préalable à l'égalité hommes-femmes. Une question fondamentale soulevée par la CES est que les femmes doivent être en mesure de percevoir un revenu qui leur donne l'indépendance économique sans être pénalisées pour être des mères qui prennent soin de leurs familles, tandis que les hommes doivent également avoir la possibilité d'équilibrer leur travail et leur vie de famille.

L'ÉCART DE TEMPS DE TRAVAIL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les différences de temps de travail entre les hommes et les femmes se traduisent par un écart de temps de travail entre les uns et les autres. Actuellement, le taux d'emploi total des femmes en Europe est de 63 %, par rapport à 76 % pour les hommes entre 20 et 64 ans. Outre ce taux d'emploi plus faible, plus de trois quarts des travailleurs employés à temps partiel dans l'UE sont des femmes, et 15 % des femmes occupent des emplois intérimaires sous contrat à durée déterminée.

- En moyenne, 31 % de l'ensemble des femmes employées dans l'UE travaillent à temps partiel, par rapport à 8,3 % pour les hommes (Enquête sur les forces de travail de l'UE).
- La 5^e Enquête européenne sur les conditions de travail (réalisée par Eurofound en 2010) révèle que les femmes travaillent généralement moins

d'heures que les hommes, 20 % des femmes employées travaillant moins de 20 heures par semaine, contre 7 % pour les travailleurs masculins. L'enquête révèle par ailleurs que les hommes préféreraient travailler moins pour être en mesure de participer davantage à la vie de famille.

- Les perspectives de promotion et de rémunération plus élevée sur le lieu de travail sont entravées par leurs responsabilités familiales. Le taux d'emploi des femmes ayant des enfants à leur charge n'est que de 62,4 %, par rapport à 91,4 % pour les hommes ayant des enfants. Plus de trois quarts des travailleurs à temps partiel sont des femmes (76,5 %).
- Les femmes consacrent en moyenne presque quatre heures par jour au travail domestique, par rapport à deux heures pour les hommes. C'est pourquoi la répartition sociale du temps de travail et du temps libre sont des questions essentielles pour les femmes ayant des responsabilités de garde et de soins.

Cependant, peu d'hommes prennent un congé parental ou travaillent à temps partiel. Il existe des différences selon les États membres, le temps consacré au travail non rémunéré étant plus équitablement réparti entre les femmes et les hommes dans les pays scandinaves et aux Pays-Bas. Bien que les hommes travaillent de plus longues heures que les femmes sur le lieu de travail, la combinaison du nombre d'heures consacrées par les femmes au travail rémunéré et non rémunéré est considérablement plus élevée que le temps de travail des

hommes. À titre d'exemple, les travailleuses à temps partiel travaillent plus d'heures rémunérées et non rémunérées par semaine que les hommes employés à temps plein. D'un point de vue de l'égalité hommes-femmes, un choix plus large en termes de flexibilité du temps de travail peut permettre aux travailleurs de concilier leur travail, leur vie familiale et leur vie privée. Cependant, l'effet peut être contraire si l'on considère que la principale forme de flexibilité parmi les femmes est le travail à temps partiel. Le travail à temps partiel est traditionnellement concentré dans les secteurs de l'économie peu qualifiés et à bas salaires, qui n'offrent que des possibilités limitées de formation et de développement de carrière.

Il existe différentes approches des politiques de conciliation de la vie professionnelle, familiale et privée à travers l'Europe. Dans certains États membres, par exemple au Royaume-Uni, en Allemagne et aux Pays-Bas, l'accent a été mis sur l'accès aux services de garde pour les parents qui travaillent. En revanche, d'autres pays ont étendu leurs droits au congé parental, en particulier pour les pères, par exemple en Suède, en Grèce, en Lituanie et en Espagne. Il existe également des différences selon les États membres en ce qui concerne le droit aux horaires de travail flexibles et au travail à temps partiel. Certains octroient ces droits à l'ensemble des salariés, c'est par exemple le cas des Pays-Bas et de l'Allemagne, tandis que d'autres visent plus spécifiquement les parents et les personnes responsables de soins à la famille, c'est par exemple le cas du Royaume-Uni.

ATELIER DE LA CONFÉRENCE : CONCILIER LE TRAVAIL ET LA VIE PRIVÉE

L'atelier a débuté par deux exposés sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée : l'un sur l'impact du travail le week-end et le dimanche dans le secteur du commerce ; l'autre sur le stress auquel sont soumises les femmes qui occupent plus d'un emploi.

Du point de vue d'Eurocadres, l'exclusion des cadres supérieurs du champ d'application de la DTT est une forme dissimulée d'opt-out. Dans certains cas, les personnes sont promues ou leurs tâches sont modifiées afin d'affaiblir la protection octroyée par la DTT. Les cadres se trouvent généralement dans une situation vulnérable et doivent être protégés contre eux-mêmes et les exigences de l'entreprise. Cette culture a des conséquences sur les femmes qui assument des responsabilités de garde et de soins, qui peuvent être empêchées d'accéder à des postes supérieurs sur le lieu de travail en raison de la nécessité de travailler de nombreuses heures.

Il est essentiel d'éviter d'adopter une approche individualiste et de souscrire à une approche collective. Les accords peuvent déboucher sur certaines initiatives intéressantes. À titre d'exemple, dans le secteur du commerce, il existe un certain nombre d'exemples d'accords ayant débouché sur une situation avantageuse pour le travailleur et l'employeur. L'expérience en Norvège où a été introduit un système qui permet aux travailleurs de demander une réduction de leur horaire de travail a eu un impact positif qui s'est traduit par une amélioration de la productivité et une réduction de l'absentéisme.

Les discussions menées dans le cadre de l'atelier ont porté sur les points suivants :

- Le stress au travail est souvent le résultat d'horaires de travail imprévisibles. Il est important de disposer de périodes de repos obligatoires et de permettre aux travailleurs de percevoir une rémunération suffisante pour vivre, de sorte qu'ils ne soient pas contraints de travailler davantage.
- Les syndicats ont joué un rôle particulièrement important dans la défense du principe selon lequel au moins un jour de congé par semaine doit être





prévu. Les valeurs familiales doivent être renforcées et le dimanche doit être protégé comme une journée consacrée à la famille.

- L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est une question de société. Les syndicats doi-

vent adopter des positions audacieuses dans la lutte contre une culture dominante dans les entreprises qui tend à réduire et à limiter les réglementations sur le temps de travail.



Les arguments en faveur d'une directive sur le temps de travail (DTT) solide et moderne

Le préambule de la DTT énonce que « L'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique ». La DTT fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail. La directive originelle, 93/104/CE, adoptée en 1993, a été amendée en 2000 par la directive 2000/34/CE. Ces deux directives ont été consolidées dans la directive 2003/88/CE*. La directive sur le temps de travail fixe :

- La durée hebdomadaire maximale moyenne de travail de 48 heures, y compris les heures supplémentaires ;
- Un congé annuel payé d'au moins quatre semaines ;
- Un temps de pause si le temps de travail journalier est supérieur à six heures ;
- Une période minimale de repos de onze heures consécutives au cours de chaque période de 24 heures ;
- Une période minimale de repos sans interruption de 24 heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier ;
- Une période de travail de nuit ne dépassant pas huit heures en moyenne par période de 24 heures.

Les prescriptions minimales de la DTT sont contraignantes pour tous les États membres de l'UE et sont importantes pour empêcher les employeurs d'obtenir un avantage concurrentiel en exerçant des pressions à l'encontre des travailleurs pour qu'ils acceptent des horaires de travail longs et irréguliers. La directive actuelle est déjà très flexible et fixe une durée de travail hebdomadaire maximale de 48 heures, mais autorise l'établissement d'une moyenne du temps de travail sur quatre mois, permettant par conséquent des semaines de travail de plus de 48 heures d'être compensées par des semaines de travail plus courtes.

« La crise économique a entraîné une demande de plus de flexibilité, et nous devons aussi garantir la sécurité des travailleurs. Comme mouvement syndical européen, nous avons examiné comment modifier cette perspective à l'avenir. Nous sommes actuellement à la deuxième phase de consultation sur l'avenir de la DTT, qui a des implications très importantes pour les syndicats »
(Jozef Niemec, Secrétaire confédéral de la CES)

* Directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

En outre, la DTT prévoit deux dérogations d'une portée considérable, permettant une extension presque illimitée des heures de travail :

- La période de référence de quatre mois peut être étendue à un an, mais uniquement dans des cas particuliers, sur la base de conventions collectives.
- Les États membres sont autorisés à adopter une législation qui offre la possibilité de ne pas appliquer du tout la limite maximale de 48 heures, sur la base d'accords volontaires conclus avec les différents travailleurs : l'opt-out. La Commission était juridiquement contrainte de réexaminer cette disposition au cours des sept années suivant la mise en œuvre de la directive, en novembre 2003. Depuis lors, la CES a demandé la suppression de l'opt-out, conformément à l'obligation du Traité de limiter le nombre maximal d'heures de travail pour tous les travailleurs dans l'UE.

La première tentative d'amendement de la DTT a eu lieu par l'intermédiaire de la proposition de la Commission en 2004 sur l'opt-out. Il s'agissait également d'une occasion de préciser et de clarifier la question du temps de garde dans la directive, suite aux arrêts de la CJUE sur la question (voir l'encadré ci-dessous). Après plusieurs années d'impasse, les États membres ont adopté une position commune sur la directive en 2008 au Conseil « Emploi, politique sociale, santé et consommateurs » (EPSCO). L'accord du Conseil de juin 2008 formulait trois propositions principales :

- Conserver l'opt-out dans la directive, permettant aux employeurs de convenir avec les différents travailleurs d'un horaire de travail au-delà du nombre d'heures maximales de 48 heures par semaine fixé par la directive. Le maintien de l'opt-out a notamment été encouragé par le Royaume-Uni et un certain nombre d'autres États membres.
- Définir les parts inactives du temps de garde n'étant pas considérées comme un temps de travail, même lorsque le travailleur doit être disponible sur le lieu de travail. Cette initiative se basait sur une décision de diviser le temps de garde en périodes « actives » et « inactives ».
- Étendre la période de référence pour le calcul de la durée maximale moyenne du temps de travail hebdomadaire de 48 heures de quatre à 12 mois, sans aucune référence à des dispositions de protection appropriées, comme les conventions collectives.

Depuis lors, la CES affirme que ces dispositions sont régressives et menacent les conditions de travail et les droits syndicaux de négociation collective (CES : 2011, 2009 et 2005). En outre, la position du Conseil de 2008 n'a pas pris en considération les propositions formulées par le Parlement européen en première lecture. C'est pourquoi le Parlement européen, en seconde lecture en 2008, a rejeté la position commune des États membres. La directive sur le temps de travail a été transmise au comité de conciliation au début 2009, sans succès, et la directive n'a pas été révisée.

L'opt-out dans la directive sur le temps de travail

Les syndicats ont toujours été fortement opposés à l'opt-out, s'agissant d'une disposition nuisible à la santé et à la sécurité des travailleurs et du public. Dans de nombreux pays, certains affirment que l'opt-out est utilisée pour remédier au problème posé par la situation du temps de garde.

Dans certains cas, les syndicats ont accepté à contrecœur le recours à l'opt-out sur la base d'une convention collective, comme c'est le cas aux Pays-Bas et en Allemagne. Il est malaisé de déterminer l'utilisation qui est faite de l'opt-out, étant donné que le rapport de la Commission sur la mise en œuvre de la directive sur le temps de travail et l'analyse d'impact réalisée par Deloitte révèlent que les employeurs et les pouvoirs publics ont négligé de collecter et de superviser les données en la matière. Cependant, le rapport Deloitte souligne la préoccupation relative à l'impact des longs horaires de travail sur la santé et la sécurité : « Il est donc possible de conclure que même pour les personnes qui travaillent de longues heures *volontairement*, le risque de problèmes de santé augmentera parallèlement à l'augmentation du nombre d'heures de travail ».

QUI A RECOURS À L'OPT-OUT ?

Actuellement, cinq États membres autorisent le recours à l'opt-out dans tout secteur/toute activité (Royaume-Uni, Malte, Chypre, Estonie et Bulgarie).

Onze États membres autorisent le recours à l'opt-out, mais uniquement dans le secteur de la santé et dans des emplois qui font un large usage du temps de garde (Belgique, République tchèque,

Allemagne, Espagne, France, Hongrie, Pays-Bas, Pologne, Slovaquie et Lettonie).

Onze autres États membres déclarent ne pas autoriser le recours à l'opt-out (Autriche, Danemark, Finlande, Grèce, Irlande, Italie, Lituanie, Luxembourg, Portugal, Roumanie et Suède).

Source : Deloitte (2010).

Le temps de garde

La mise en œuvre de la directive sur le temps de travail et les arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) sur le temps de garde au travail (SIMAP, Jaeger, Pfeiffer et Dellas) ont posé des difficultés majeures aux travailleurs, en particulier dans le secteur de la santé. Si des exemples positifs sont à noter dans certains pays, comme mentionné plus haut dans l'exemple de l'initiative «Hôpital de nuit» pour les médecins au Royaume-Uni, le problème est le recours généralisé à des accords de renonciation sur le lieu de travail dans plusieurs pays. Les pénuries de personnel ont compliqué la réorganisation du travail. En pratique, cela signifie que certains travailleurs excèdent la durée maximale de temps de travail hebdomadaire de 48 heures lorsque sont incluses les heures de garde.

«À mesure que la pression des gouvernements augmente pour faire plus avec moins, les travailleurs des services publics sont contraints de travailler plus dur et plus longtemps en raison des suppressions d'emplois et des menaces qui pèsent sur les services. Une directive sur le temps de travail plus faible permettra uniquement aux gouvernements et aux employeurs d'intensifier cette pression... La FSESP établirait comme exigences minimales préalables à la négociation la suppression de l'opt-out,

la codification du SIMAP, la prise en considération des arrêts Jaeger et Dellas dans la directive sur le temps de travail, le besoin de prendre une période de repos compensatoire à la première opportunité et le maintien de la négociation collective comme condition de toute extension des périodes de référence».

FSESP (2011): Réponse à la deuxième phase de consultation de la Commission.

TEMPS DE GARDE : LES AFFAIRES SIMAP, JAEGER, PFEIFFER ET DELLAS À LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE (CJUE)

Les arrêts de la CJUE ont été importants quant à la définition du temps de garde comme temps de travail. La période de repos compensatoire doit être prise immédiatement après la période de travail. Ces arrêts n'ont pas été accueillis avec une grande satisfaction dans certains États membres, qui en réaction ont appliqué l'opt-out à des cas de temps de garde dans des domaines comme le temps de garde des médecins dans les hôpitaux.

L'arrêt SIMAP (le 3 octobre 2000, C-303/98) concerne une affaire portée devant la CJUE au nom d'un groupe de médecins espagnols. L'arrêt a conclu que tout le temps passé en service de garde devait être comptabilisé comme temps de travail. La CJUE a clairement affirmé, se référant au lien entre le temps de garde et l'objectif de santé et de sécurité de la DTT, que le temps de garde des mé-

decins dans les équipes de soins primaires doit être intégralement considéré comme temps de travail, et le cas échéant, comme heures supplémentaires, si ces médecins sont tenus d'être présents dans le centre médical. S'ils ne doivent être que joignables pendant le temps de garde, seul le temps lié à la prestation effective de services de soins de santé doit être considéré comme temps de travail: «l'objectif de la directive est d'assurer la santé et la sécurité de travailleurs, en les faisant bénéficier de périodes minimales de repos et de périodes de pause adéquates. [...] exclure de la notion de temps de travail la période de garde selon le régime de présence physique reviendrait à remettre sérieusement en cause ledit objectif.»

L'arrêt de la CJUE dans l'affaire Jaeger (le 9 septembre 2003, C-151/02), concernant l'application du temps de garde au sein du Service national de santé au Royaume-Uni, s'inscrit dans le prolongement de l'arrêt SIMAP. La CJUE a jugé que la directive ne permet pas à un État membre de classer dans sa





législation des périodes d'inactivité d'un travailleur dans le contexte d'un temps de garde comme période de repos. «*la directive 93/104 fait obstacle à une réglementation nationale [...], en vertu de laquelle sont considérées comme du temps de repos les périodes du service de garde pendant lesquelles le médecin n'est pas effectivement sollicité pour accomplir une tâche professionnelle et peut se reposer, mais doit être présent et rester disponible sur le lieu déterminé par l'employeur en vue de la prestation de ses services en cas de nécessité ou lorsqu'il lui est demandé d'intervenir. [...] Cette interprétation est en effet la seule qui soit conforme à l'objectif de la directive 93/104, qui est de garantir une protection efficace de la sécurité et de la santé des travailleurs, en les faisant bénéficier effectivement de périodes minimales de repos.*»

Quant au repos compensateur, la CJUE précise: Pour pouvoir relever des dispositions dérogatoires énoncées à l'article 17, paragraphe 2 de cette directive, (qui permet de déroger à la période de repos journalier de 11 heures par exemple pour les travailleurs des soins de santé) «*une réduction de*

la période de repos journalier de 11 heures consécutives par l'accomplissement d'un service de garde qui s'ajoute au temps de travail normal est subordonnée à la condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés à des moments qui succèdent immédiatement aux périodes de travail correspondantes.»

Dans l'affaire Dellas (*Abdelkader Dellas et autres contre Premier Ministre, Cour de justice européenne, le 1^{er} décembre 2005*), la CJUE a jugé que le système français était incompatible avec la directive. Les périodes de service de garde de M. Dellas sur le lieu de travail auraient dû être prises en considération dans leur entièreté lors du calcul des périodes maximales de temps de travail quotidien et hebdomadaire autorisées par la directive. Citant des arrêts précédents (SIMAP et Jaeger), la CJUE a jugé que le service de garde effectué par un travailleur où sa présence physique est requise dans les locaux de l'employeur doit être considéré dans son entièreté comme «temps de travail», indépendamment du travail effectivement réalisé.

TROUVER DES ALTERNATIVES À L'OPT-OUT DANS LE SECTEUR DE LA SANTÉ

La loi allemande sur le temps de travail permet aux individus de travailler jusqu'à 66 heures par semaine en cas d'utilisation régulière du temps de garde. Cette disposition doit être soumise à une convention collective et à l'autorisation écrite de la personne concernée. Cependant, certains hôpitaux allemands ont choisi de ne pas recourir à l'opt-out parce qu'ils considèrent qu'il est plus efficace de ne pas le faire. Les éléments d'orientation sur l'organisation du temps de travail dans les hôpitaux établis par le comité d'orientation nationale sur la santé et la sécurité (LASI) en 2009 indiquent que les formes traditionnelles d'organisation du temps de travail, avec de longues périodes de garde, ne sont plus appropriées et que «de nombreux hôpitaux ont par conséquent modernisé leur organisation du temps de travail et suivent des modèles à la fois conformes à la législation et appropriés au lieu de travail.»

(Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern, LV 30, Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, mai 2009)

Les réglementations du temps de travail au Royaume-Uni permettent aux individus de renoncer à la limite des 48 heures hebdomadaires sans restriction. En 2009, la durée maximale moyenne du temps de travail hebdomadaire pour tous les jeunes médecins a été abaissée à 48 heures. Une enquête réalisée par la *British Medical Association* en 2010 révèle que 12,2 % des jeunes médecins ont été invités à signer un accord de renonciation, que 32 % ont refusé de signer. En pratique, l'opt-out n'est pas largement utilisée dans le secteur de la santé au Royaume-Uni parce que les rotations de personnel sont organisées selon un système hebdomadaire de 48 heures. C'est pourquoi il est plus difficile d'organiser des rotations sur une durée de travail hebdomadaire plus longue. L'une des premières préoccupations était liée au fait que la limite de 48 heures nuirait à la formation des jeunes médecins. Cependant, un rapport d'expert récent indique que la formation pourrait être améliorée par une nouvelle conception des services selon une durée de travail hebdomadaire de 48 heures, ce qui contribuerait par ailleurs à l'amélioration de la qualité des soins. Comme l'indique le rapport, certaines organisations sanitaires «ont décidé de





redéfinir la prestation des services, ou adoptent des solutions de reconfiguration et de travail en réseau. Ces initiatives se traduisent par des soins plus sûrs et de meilleure qualité aux patients, et une amélioration de la qualité des formations. Dans le contexte économique actuel, cette reconfigura-

tion est une façon importante de faire un meilleur usage de ressources limitées.»

(Time for Training: A Review of the impact of the European Working Time Directive on the quality of training by Professor Sir John Temple, mai 2010)

Révision de la directive sur le temps de travail

Le 24 mars 2010, la Commission a adopté une communication concernant la révision de la DTT, qui constitue la première phase de la consultation des partenaires sociaux au niveau de l'Union européenne quant à « *l'orientation d'une action de l'UE concernant la directive sur le temps de travail* » (Commission européenne : 2010a). Le document de consultation de la Commission proposait un réexamen en profondeur de la directive et invitait « *à réfléchir d'une manière générale sur le type de règlement concernant le temps de travail qui permettrait à l'Union de relever les enjeux du 21^e siècle* ». En juillet 2010, la CES a soumis sa position inchangée à la Commission : la suppression de l'opt-out ; le maintien des règles quant à la période de référence de quatre mois ; la codification de la jurisprudence de la CJUE sur le service de garde sur le lieu de travail ; la clarification selon laquelle la directive doit être appliquée « par travailleur » (CES : 2010). Le 21 décembre 2010, la Commission a lancé la deuxième phase de consultation des représentants des travailleurs et des employeurs au niveau européen sur le contenu de la DTT révisée, afin de demander aux partenaires sociaux au niveau de l'UE s'ils souhaitent entamer des négociations sur la DTT.

En 2010, la Commission a publié trois rapports qui coïncidaient avec la deuxième phase de consultation. Le premier rapport examinait les aspects juridiques de la mise en œuvre de la directive sur le temps de travail dans les États membres (Commission européenne : 2010b). Ce rapport montrait des différences et des problèmes considérables quant à la conformité de la législation nationale avec la DTT. Le deuxième rapport révisait les résultats de la première phase de la consultation (Commission européenne : 2010c). Le troisième rapport consistait en un examen détaillé des impacts économiques et sociaux du temps de travail, réalisé par Deloitte pour la Commission européenne (Deloitte : 2010). Ce rapport mettait en évidence des éléments de preuve substantiels de l'impact négatif des longs horaires de travail et du travail le week-end et du travail de nuit sur la santé et le bien-être des travailleurs.

Évaluation
d'impact de la
directive sur le
temps de travail :
Luc Chalsège,
Directeur, Deloitte

Luc Chalsège a présenté une vue d'ensemble détaillée du rapport sur l'évaluation d'impact de la directive sur le temps de travail, réalisée pour la Commission européenne en 2010. Cette étude consistait en cinq sous-études portant sur les derniers développements dans les domaines du travail, des aspects relatifs à la

santé et à la sécurité du temps de travail, de l'impact sur les entreprises de la directive sur le temps de travail, de l'impact sur les services publics de la directive sur le temps de travail et du recours à l'opt-out. Cette étude avait pour objectif de tenir compte de l'évolution des besoins et des attentes des travailleurs, des entreprises et des citoyens, de résoudre les problèmes d'interprétation et d'application de la directive et de garantir une protection effective de la santé et de la sécurité des travailleurs. Cette étude a été réalisée pour fournir une base d'informations à la Commission pour la conception de la législation susceptible de concilier des intérêts divergents et des tendances émergentes.

Le contexte est caractérisé par la difficulté d'équilibrer la santé et la sécurité d'une part et une économie compétitive d'autre part. Les dernières années ont été caractérisées par une tendance à la réglementation et à la réduction du temps de travail. Les facteurs influençant le temps de travail sont de plus en plus complexes. L'évolution des structures de travail reflète l'accent mis sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le nombre plus important de travailleurs à temps partiel, l'évolution technologique, l'orientation vers une économie de services 24 heures par jour, 7 jours par semaine et la mondialisation. La tendance à des structures de travail plus diversifiées et atypiques devrait se poursuivre à l'avenir.

Luc Chalsège a indiqué que la conclusion générale du rapport Deloitte est qu'il existe une preuve évidente que les longs horaires de travail ont un effet négatif sur la santé, la sécurité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée du travailleur. Le risque d'accident augmente dès que le temps de travail excède 7 à 9 heures de travail par jour. Les effets sur la santé et la sécurité peuvent être plus forts dans des activités plus dures ou lorsque les périodes de repos sont reportées. C'est pourquoi une période de repos quotidien de 11 heures semble être le minimum, et la limite maximale appropriée au temps de travail hebdomadaire dépend du degré de troubles de santé jugé acceptable. En particulier, le travail à des heures inhabituelles augmente le risque pour la sécurité, la santé et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment en association avec de longues heures de travail. À cet égard, le temps de repos compensateur supplémentaire apparaît justifié dans le cas d'un aménagement inhabituel du temps de travail, et de courtes périodes de référence éviteraient une accumulation excessive d'effets négatifs.

L'analyse macroéconomique et les enquêtes auprès des entreprises ne montrent aucune structure claire, mais démontrent un impact positif lié à la diminution du temps de travail annuel sur la productivité dans deux secteurs étudiés. Il existe des écarts de connaissances et de conformité entre les entreprises européennes, qui reflètent les préoccupations des entreprises quant à l'effet de la réglementation du temps de travail sur la compétitivité et sur la capacité à

faire face aux fluctuations saisonnières. Cet élément de l'étude met en évidence l'appui des entreprises à l'établissement de périodes de référence de 12 mois plutôt que de 4 mois, tandis que les entreprises qui recourent aux accords de renonciation ne souhaitent pas y renoncer. L'étude ne révèle qu'une faible utilisation du temps de garde sur le lieu de travail dans le secteur privé. Parmi les entreprises qui signalent que certains de leurs travailleurs travaillent plus de 48 heures par semaine, certaines n'ont pas demandé d'autorisation à ces travailleurs.

L'étude sur le secteur public portait sur les hôpitaux, les maisons pour personnes âgées, les pompiers et la police dans une sélection d'États membres. L'étude met en évidence un large soutien aux objectifs de santé et de sécurité de la DTT. Cependant, les contraintes budgétaires et les pénuries de compétences dans le secteur public ont incité les gouvernements et/ou les employeurs à trouver des moyens pour réduire l'impact de la directive sur le temps de travail et des arrêts SIMAP et Jaeger, par exemple, par un plus grand recours au personnel temporaire, à la non-conformité et à l'opt-out individuel. Le suivi et l'évaluation de l'opt-out a été limité dans les États membres. Onze États membres n'ont pas recours à l'opt-out.

Luc Chalsège a conclu sa présentation en affirmant qu'il n'existe pas de cause et d'effet directs entre le recours à l'opt-out et la présence de longs horaires de travail. Cependant, il est clair que certains travailleurs ayant conclu un accord de renonciation ont des horaires de travail extrêmement longs. Dans les services publics/services de garde, l'opt-out est essentiellement utilisé comme outil de flexibilité, notamment pour apporter des solutions aux exigences spécifiques de services publics disponibles 24 heures sur 24 et pour remédier aux pénuries de ressources humaines et financières. Dans l'ensemble, des données supplémentaires sont nécessaires sur la mise en œuvre et le contrôle de l'application de la directive.

Armando Silva a indiqué que le présent débat a été lancé par la publication en décembre du deuxième document de consultation adressé aux partenaires sociaux européens. Ce document présente une analyse des divers enjeux et tendances concernant le temps de travail et demande aux partenaires sociaux leurs points de vue sur une série de changements possibles aux règles actuelles sur le temps de travail. Simultanément à l'adoption du document de consultation, la Commission a publié un rapport sur la mise en œuvre de la directive et une étude externe portant sur l'impact économique et social de la directive européenne. Avec ces différents rapports, la Commission a voulu mettre à la disposition de tous les partenaires les informations fiables les plus récentes sur l'organisation et les règles du temps de travail dans l'UE, afin de fournir à chacun le même socle d'informations. Ce point a été souligné par la

Engagement de l'UE concernant la réglementation du temps de travail et projets de révision de la DTT : Armando Silva, Commissaire à l'emploi, aux affaires sociales et à l'inclusion sociale

CES et d'autres partenaires dans leurs réponses à la première consultation. Il a affirmé que grâce à ces études et à d'autres publications, les débats se fonderont davantage sur des informations détaillées, et moins sur la confirmation de positions établies lors des négociations précédentes. Il s'agit là d'un point essentiel pour trouver des solutions innovantes, viables et partagées.

Concernant l'examen de la Commission des modalités d'application de la directive par les États membres, «la première chose que je voudrais dire est que, contrairement à une idée fautive largement répandue, le temps de travail d'une grande majorité de travailleurs dans l'UE est effectivement protégé par des prescriptions minimales basées sur la législation européenne. Ces normes s'inspirent clairement de la Charte européenne des droits fondamentaux et respectent pleinement les conventions de l'OIT».

Cependant, l'analyse a révélé un certain nombre de problèmes graves qu'il est urgent de résoudre : la non-conformité avec les normes européennes fait que certaines catégories de travailleurs sont privés de protection (parce qu'ils sont injustement exclus de la transposition ou parce que leur période de repos est inadéquate) ; des problèmes se posent quant à l'application de la jurisprudence SIMAP-Jaeger-Dellas dans les services publics disponibles 24 heures sur 24 dans plusieurs États membres ; l'opt-out se répand rapidement et de façon générale, en l'absence de mécanisme de supervision ou de garanties ; il existe un manque de clarté quant à l'application de certaines règles («travailleurs autonomes», contrats multiples, défense publique et services de sécurité).

La première conclusion opérationnelle que la Commission a tirée de cette analyse est le besoin de clarifier un certain nombre de dispositions de la directive afin de rendre les règles plus efficaces et les obligations plus transparentes. La deuxième conclusion est que, sur ces sujets pour lesquels les obligations sont clairement définies, il est important pour la Commission de poursuivre son action de contrôle de la mise en œuvre de la directive en utilisant les instruments prévus par le Traité.

Concernant la révision de la DTT, la première phase de consultation des partenaires sociaux européens a clairement démontré qu'il existe un réel besoin de modifier les règles relatives au temps de travail, afin de répondre aux mutations profondes du monde du travail qui se sont produites au cours des deux dernières décennies. Les syndicats, à juste titre, soulignent des facteurs comme l'intensification générale du travail, le développement des emplois précaires, la persistance d'un temps de travail excessif et des modes d'organisation du travail par équipes involontairement atypiques pour certains travailleurs. Ils mettent également l'accent sur le besoin d'une bien meilleure conciliation de la vie professionnelle et familiale, afin de répondre à des situations où les deux

« Comment répondons-nous à cette situation ? Nous n'avons pas l'illusion de penser qu'il sera facile de résoudre ces différences quant aux changements des règles sur le temps de travail. Nous nous rappelons tous la rupture des discussions précédentes en 2009, parce que le Conseil et le Parlement n'ont pas pu trouver un accord. Toutefois, le temps de travail est une question qui concerne directement des millions de travailleurs et leurs familles, les services publics et les employeurs à travers l'UE. Je sais que la Commission est déterminée et qu'elle s'est engagée à continuer, avec patience et un esprit ouvert, pour trouver des solutions qui peuvent bénéficier d'un large soutien. »

« Bien qu'il existe un large accord sur le besoin de changement, les désaccords persistent quant ce que ce changement devrait comporter. Il existe des arguments forts pour une meilleure protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, face aux tendances identifiées par les syndicats. Il existe également des arguments forts pour davantage de flexibilité concernant certaines règles relatives au temps de travail, pour permettre aux services publics de s'adapter avec succès aux demandes actuelles. Les partenaires ont encore des points de vue divergents sur plusieurs questions fondamentales ».

partenaires d'un couple travaillent, pour soutenir davantage les femmes qui entrent sur le marché du travail et favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs plus âgés. Les employeurs, de façon tout aussi compréhensible, mettent en relief l'environnement économique très difficile. Ils soulignent les pressions accrues à la concurrence, la volatilité des marchés mondiaux, caractérisés par une demande très fluctuante, et les attentes croissantes d'une disponibilité de 24 heures sur 24. Les employeurs des services publics font face à des défis particuliers, tentant de fournir des services 24 heures sur 24 que nous attendons tous, tandis qu'ils sont confrontés aux défis de l'évolution démographique et à des pénuries de personnel qualifié à long terme.

Les objectifs de la Commission sont de mieux adapter les règles du temps de travail aux changements mis en évidence tant par les travailleurs que par les employeurs. La directive devrait offrir à la fois une protection plus efficace de la santé et de la sécurité des travailleurs et permettre davantage de flexibilité pour répondre aux besoins des employeurs, des services publics et des travailleurs. C'est précisément pour ces raisons que la Commission a abordé cette révision dans l'intention de lui donner un nouveau départ. Le principal objectif du document de consultation est de présenter des options aux partenaires sociaux et de leur demander leurs points de vue, afin de déterminer les possibilités de dégager des solutions qui bénéficient d'un large soutien. Il existe deux options : l'une est le « statu quo », l'autre est la déréglementation au niveau européen. Dans cette recherche de solutions, la Commission doit s'appuyer sur la réalité actuelle et non pas sur la réalité de 2004, lorsqu'a été lancée la précédente révision. Il est nécessaire de respecter ce qui constitue une jurisprudence bien consolidée de la Cour sur le temps de garde et le repos compensateur, tout en offrant aux partenaires sociaux la flexibilité nécessaire au plan sectoriel ou local en vue d'une adaptation à des situations spécifiques. Il est nécessaire de prendre en considération la réalité de l'extension de l'opt-out à 16 États membres, ainsi que le besoin d'offrir une protection particulière aux travailleurs ayant accepté de travailler plus de 48 heures, afin de prévenir les risques pour leur santé et leur sécurité. Il est également nécessaire de prévenir les abus causés par certains écarts de conformité avec les règles en vigueur, en cas de contrats multiples et d'une application excessivement large de la dérogation faite aux « travailleurs autonomes ». Il convient de prendre en considération la diversification croissante de la main-d'œuvre, qui compte plus de femmes, plus de travailleurs âgés, qui se caractérise par des profils de carrière plus individualisés, en permettant aux travailleurs de jouer un rôle plus important dans les choix en matière de temps de travail. Enfin, il est nécessaire de permettre aux partenaires sociaux de déterminer ou d'influencer le choix de solutions flexibles au plan local quant à la répartition du temps de travail, en réponse aux défis technologiques ou du marché.

Sur la base d'une analyse complète des réponses des partenaires sociaux, la Commission préparera un projet de proposition d'amendement pour adoption par la Commission à l'automne. Les partenaires sociaux européens ont un droit particulier en vertu du Traité de s'accorder sur ces changements par le dialogue social, s'ils souhaitent en faire usage, au niveau intersectoriel ou sectoriel. Si tel est le cas, la Commission adaptera son programme pour respecter les résultats du dialogue social.

DISCUSSION DE LA CONFÉRENCE SUR LA POSITION DE LA COMMISSION SUR LA DTT

- De nouvelles réalités économiques imposent des solutions flexibles au plan local. Cependant, il est essentiel de mettre en place un cadre réglementaire par la négociation collective, afin de garantir que les solutions adoptées le sont dans l'intérêt des employeurs et des salariés. Il appartient aux partenaires sociaux de trouver des solutions, sur la base des protections fixées par la directive.
- Le rapport de la Commission est très instructif quant à la jurisprudence et montre que de nombreux États membres ne respectent pas la DTT. À titre d'exemple, il existe en Allemagne une période de référence de six mois, bien que la DTT fixe cette période à quatre mois. Il s'agit là d'une violation claire de la DTT.
- Il existe un manque d'information quant aux lieux où l'opt-out a été mis en place et quant au nombre de travailleurs qui ont réellement signé un accord de renonciation, et s'ils l'ont signé de leur propre volonté. En conséquence, il est difficile de prendre une décision en connaissance de cause sur l'opt-out. Il serait beaucoup plus utile et efficace de mettre en œuvre une approche législative, plutôt que d'exiger des employeurs et des entreprises qu'ils réalisent un suivi des accords de renonciation.
- Il est souhaitable que la flexibilité résulte d'un accord entre les partenaires sociaux au plan national et d'accords conclus au plan local. La présente DTT représente un obstacle à cette approche, et de nombreux États membres n'ont pas conclu d'accords sur le service de garde.

John Monks a débuté son exposé lors de la conférence en rappelant que la controverse sur la directive sur le temps de travail remonte aux années 1980 et à l'opposition du Royaume-Uni à ce que l'Europe détermine le temps de travail. Les syndicats sont soutenus pour une durée de travail hebdomadaire maximale de 48 heures, sauf dérogation par convention collective. Le recours à l'opt-out par le Royaume-Uni a été introduit comme mesure du marché unique, qui s'est avérée un obstacle principal.

La DTT est-elle davantage qu'une mesure de santé et de sécurité et devrait-elle faire partie du dialogue social au sens large ? Aujourd'hui, l'opt-out et la question du service de garde sont devenues des questions importantes pour les syndicats. La position de la CES s'est durcie à cause d'expériences plus nombreuses de travailleurs qui ont été confrontés à des problèmes liés au temps de garde. Il s'agit d'une question très importante pour le secteur public. De nombreux pays ont décidé d'accepter la conclusion d'accords de renonciation et violent la DTT. Le résultat aujourd'hui est que nous avons réduit à néant les réglementations du temps de travail. Il s'agit d'une question politique et nous sommes conscients que l'Europe sociale est handicapée par les problèmes d'une directive que nous sommes incapables de résoudre.

Les points de vue et la position de la CES sur la révision de la directive sur le temps de travail : John Monks, Secrétaire général de la CES

« Les points de vue sont partagés sur les propositions de la Commission. Les moins favorables concernent les propositions de modification de la période de référence (de quatre à douze mois). Des périodes compensatoires devraient être prévues pour les personnes travaillant sous contrainte de temps et





pour maintenir la période de référence actuelle, avec la négociation collective comme condition préalable. L'autre principale objection de la CES est l'opt-out. Nous ne voyons pas pourquoi, dans un marché unique, des travailleurs dans un pays devraient être encouragés ou contraints de travailler de plus longues heures que des collègues dans des pays concurrents».

La CES considère comme un progrès que la Commission recommande l'inclusion du temps de garde dans le temps de travail. La CES veut que la DDT soit appliquée à l'ensemble des travailleurs, sans exclusion, par exemple aux travailleurs du secteur du transport routier. Bien qu'exprimé trop faiblement, il existe un potentiel d'inclusion des périodes de repos compensatoire et des dispositions spéciales pour le dimanche et les périodes de repos hebdomadaire. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est une question fondamentale pour les femmes et pour de nombreux hommes aussi. Une approche moderne du temps de travail doit prendre cet aspect en considération, en particulier en cas de contrats multiples. Le Royaume-Uni applique une durée hebdomadaire de travail de 48 heures à chaque travailleur, tandis qu'en Autriche cette disposition s'applique à chaque emploi. La recommandation de la Commission en vue d'appliquer la limite de 48 heures à chaque travailleur est une bonne mesure pour décourager le «double emploi» dans le cadre de la DTT.

RÉPONSE DE LA CES À LA SECONDE PHASE DE LA CONSULTATION DE LA COMMISSION SUR LA DTT

La réponse de la CES à la deuxième phase de la consultation a pris la forme d'une résolution, adoptée par le Comité exécutif les 8 et 9 mars 2011 (CES : 2011). La Résolution rappelle la base juridique de la DTT et l'obligation légale de limiter les heures de travail pour respecter la santé et la sécurité (conformément à l'Article 31 de la Charte des droits fondamentaux) et de réduire progressivement les longs horaires de travail tout en maintenant les améliorations (conformément à l'Article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne). La CES met en évidence les informations de l'évaluation d'impact réalisée par Deloitte, qui n'a pas été suffisamment prise en considération par la Commission et qui, en particulier :

- Met en garde contre une extension de la période de référence à 12 mois, ce qui «menacerait la santé et la sécurité», et plaide en faveur de périodes de référence courtes, qui éviteraient les effets négatifs potentiels de longues heures de travail résultant d'une période de référence étendue.
- Recommande une semaine de travail de 5 jours, huit heures par jours, soit une durée de travail hebdomadaire de 40 heures, ce qui serait conforme à l'équilibre vie-travail. L'impact de l'opt-out lié à l'extension des heures de travail au-delà des limites de la DTT actuelle se traduirait «par un risque accru de détérioration de la santé».

La Résolution indique que la Commission n'a pas tenu suffisamment compte de la position de la CES

formulée lors de la première phase de consultation et en particulier que :

Le maintien de l'opt-out, l'extension des périodes de référence et l'affaiblissement de la position sur le temps de garde et le repos compensatoire contredisent les principes de santé et de sécurité basés sur des preuves et des recherches bien fondées.

En conséquence, la CES considère sur la base de l'évaluation d'impact que la Commission devrait :

- Mettre fin aux opt-outs à partir de la limite de 48 heures par durée de travail hebdomadaire ;
- Conserver les périodes de référence existantes ;
- Codifier la jurisprudence de la CJUE sur le temps de garde sur le lieu de travail sur la base selon laquelle le temps de garde doit être reconnu comme temps de travail ;
- Stipuler pour tous les travailleurs que la directive doit s'appliquer par travailleur.

La CES reconnaît que certaines propositions de la Commission constituent un pas dans la bonne direction, mais d'autres améliorations restent nécessaires dans d'autres domaines. Notamment le besoin de garantir que tous les travailleurs soient protégés par la législation sur le temps de travail, y compris les pompiers volontaires ; les périodes de repos compensatoire doivent être prises directement ; le temps de repos compensatoire le week-end ne peut être remplacé par un autre jour de congé ; les dispositions sur l'équilibre vie-travail et l'égalité hommes-femmes doivent être renforcées ; la dérogation octroyée aux





travailleurs autonomes doit être limitée aux seuls directeurs généraux ; d'autres dispositions doivent être introduites pour étendre le principe du temps de travail aux contrats multiples conclus avec différents employeurs. La CES a également confirmé qu'elle pourrait entamer des négociations avec les partenaires sociaux au plan européen avec un mandat dont les objectifs seraient les suivants :

- Une révision globale de la DTT qui peut bénéficier à la santé et à la sécurité des travailleurs ;
- La fin ou la suppression graduelle des opt-out individuels dans un proche avenir ;
- Le maintien du statu quo concernant les périodes de référence ;
- Assurer la conformité des arrêts de la CJUE sur le temps de garde et le repos compensatoire.

DISCUSSION DE LA CONFÉRENCE SUR LA POSITION DE LA CES SUR LA DTT

- La DTT établit des normes qui ont été difficiles à appliquer dans certains secteurs, comme le secteur de la culture. Par exemple, les chaînes de télévision françaises doivent travailler avec des producteurs privés qui sont engagés pour produire des programmes. La question est de savoir comment ces producteurs peuvent respecter ces normes. Il est crucial pour les syndicats de protéger les conventions collectives, mais comment répondre aux demandes de travailleurs qui veulent effectuer des heures supplémentaires ?
- Le temps de travail est aujourd'hui moins prioritaire que le maintien des emplois. La préoccupation est que la reprise sera associée à un retour de la pression exercée sur les travailleurs pour qu'ils travaillent plus d'heures.
- La question des contrats multiples est devenue une question de plus en plus importante. Au Royaume-Uni, de nombreux travailleurs ont deux emplois, mais quelle est l'ampleur du phénomène ? Des 3,2 millions de salariés qui travaillent plus de 48 heures, moins de 90 000 ont deux emplois. La majorité des travailleurs occupent des emplois salariés : plus de deux millions de travailleurs ne perçoivent aucune rémunération pour les heures supplémentaires qu'ils effectuent.
- Reporter les périodes de repos après de longues heures de travail peut s'avérer très négatif. À titre d'exemple, en Norvège, la police peut déroger au temps de travail quotidien et hebdomadaire dans le cadre d'une convention collective. Cependant, le problème est que les employeurs reportent les périodes de repos compensatoire.
- Il existe une position claire sur le repos compensatoire, confirmée par la CJUE, selon laquelle elle

doit suivre immédiatement la période de travail. Cette question n'est pas examinée concrètement dans la communication de la Commission.

- La DTT ne doit pas être confondue avec la semaine de travail de courte durée, qui a été introduite comme mesure du marché du travail dans certains pays pour préserver les emplois. En Autriche et en Allemagne, il existe une solide base juridique à cet égard, et certaines conventions collectives prévoient des primes complémentaires.
- La DTT exclut toujours le travail domestique du champ d'application de la directive, malgré les revendications des syndicats pour que ce type d'activité soit inclus dans la stratégie européenne.
- En France, une décision d'un tribunal du travail concernant un temps de travail excessif a incité la CGT à déposer un recours pour l'introduction de dispositions à l'intention des travailleurs en disponibilité, y compris le versement d'un montant forfaitaire pour chaque jour passé en disponibilité.
- La position de la Commission est incohérente et menace l'intégrité du mouvement syndical. Il n'est pas fait référence aux moyens mis en œuvre par les syndicats pour appliquer les arrêts sur l'opt-out et le temps de garde. Le rôle des syndicats est également menacé par la proposition d'extension de la période de référence à douze mois en l'absence d'un accord négocié. Il s'agit là de droits fondamentaux qui sont menacés.
- Les longs horaires de travail doivent faire l'objet de négociations collectives. Cependant, la politique de la Commission est une politique libérale de libre-échange et de flexibilité du temps de travail. Le concept de la compétitivité européenne est que les personnes doivent travailler plus longtemps et gagner moins. Les engagements de l'Europe sociale ne sont pas honorés comme ils le devraient.

Table ronde sur les perspectives d'une politique moderne du temps de travail et de la révision de la DTT

« Il est important que le temps de travail soit adaptable au marché et capable de réagir aux fluctuations de la demande et de la compétitivité. L'objectif est que les aménagements du temps de travail reflètent la diversité des besoins dans un cadre de santé et de sécurité ».

La session finale de la conférence était une table ronde réunissant des organisations d'employeurs et des fédérations syndicales européennes (Rebekah Smith, Business Europe ; Liliane Volozinskis, UEAPME ; Ulrike Neuhauser, CEEP ; Carola Fischbach-Pyttel, FSESP).

Point de vue de **BusinessEurope** : **Rebekah Smith**

BusinessEurope a participé avec ses fédérations membres à la deuxième phase de la consultation de la Commission européenne. Le point de vue exprimé lors de la dernière phase de la consultation est que le temps de travail est essentiel à la compétitivité des entreprises et un élément important de la négociation collective. BusinessEurope partage le point de vue de la Commission selon lequel d'importantes modifications de l'organisation du travail se sont produites depuis la première adoption de la directive sur le temps de travail. Les éléments moteurs du changement sont la mondialisation, des pressions accrues sur la compétitivité des entreprises, une évolution considérable des attentes des consommateurs pour des services 24 heures sur 24 et la flexibilité croissante des modèles de prestation de services à partir de divers endroits dans le monde. Il y eu une croissance des secteurs des services et des secteurs à forte intensité de connaissances, dans lesquels les lieux et les temps établis ne sont plus d'application pour l'ensemble des travailleurs. L'utilisation de la technologie de l'information et de la communication a débouché sur des pratiques de travail qui sont devenues de plus en plus mobiles et autonomes.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est devenu une question essentielle, et les salariés veulent des structures d'organisation du travail plus flexibles. Les entreprises ont répondu à la demande d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée par la mise en place de nouvelles pratiques et de nouveaux aménagements, par exemple les comptes épargne-temps, le travail à temps partiel, les interruptions de carrière, afin de permettre aux travailleurs de travailler de façon plus flexible. Les entreprises pour répondre à ces demandes doivent pouvoir disposer de solutions pratiques et adaptées. Une politique moderne du temps de travail suppose une mise en œuvre effective dans les États membres pour protéger la santé et la sécurité au travail, le premier objectif de la directive.

La situation actuelle n'est pas satisfaisante concernant le temps de garde. Le temps de garde concerne largement le secteur de la santé, mais aussi d'autres emplois du secteur privé, comme par exemple la sécurité et les services de soins privés. L'opt-out de la directive sur le temps de travail doit être maintenu, car il est nécessaire dans certains cas.

Point de vue de l'UEAPME : Liliane Volozinskis

Le temps de travail est une question fondamentale pour les PME à tous les niveaux et une question sérieuse pour les partenaires sociaux. Il est important de disposer de conditions égales pour toutes les entreprises dans un contexte simplifié et d'accès facile pour les petites entreprises. L'UEAPME est favorable à certaines formes de législation, mais considère que la législation ne devrait pas représenter une charge inutile pour les PME. La DTT actuelle représente une telle charge, de par sa complexité. L'UEAPME souhaite que la santé et la sécurité soient les principaux objectifs de la DTT, mais elle doit aussi tenir compte de la flexibilité nécessaire aux entreprises à des fins de compétitivité et permettre aux travailleurs de choisir leur style de vie. Une nouvelle DTT est nécessaire pour refléter correctement les changements auxquels sont confrontées les entreprises, qui découlent des nouvelles technologies et de l'extension des heures d'ouverture dans le secteur des services. Il est urgent de parvenir à un accord définitif sur le temps de garde, le repos compensatoire et le congé annuel. Il est également important de mettre fin aux confusions, en particulier à la lumière des arrêts de la CJUE sur le temps de garde.

L'UEAPME souhaite que la période de référence relative à la dérogation aux 48 heures soit étendue à douze mois. Ceci s'explique par le fait que les entreprises qui ne sont pas couvertes par une convention collective sont actuellement incapables d'accéder à la période de référence de douze mois dans le cadre de la DTT. En étendant cette période de référence par la législation, ainsi que par convention collective, nous permettrons aux PME de s'adapter aux fluctuations de la demande. Un nombre considérable de PME disposent de quatre à cinq travailleurs. Un nombre réduit de travailleurs impose une flexibilité du temps de travail, qui peut être facilitée par une période de référence plus longue. L'inclusion de l'opt-out dans la DTT représente une autre possibilité de réaliser la flexibilité concernant la période de référence. Une période de référence de douze mois serait un moyen d'accroître la flexibilité et de réduire le recours à l'opt-out, ce qui constituerait une simplification de la législation.

Point de vue du CEEP : Ulrike Neuhauser

Les employeurs du service public font face à une situation dans laquelle les salariés fournissent des services de qualité de plus en plus flexibles 24 heures sur 24 afin de satisfaire les besoins des utilisateurs et des citoyens. Des exemples de cette situation se trouvent dans les soins de santé, les services sociaux et les services collectifs. Toute révision de la DTT exige une approche bien équilibrée entre la santé et la sécurité et les aménagements flexibles du temps de travail. Ceci peut avoir un impact positif sur les services publics.

« Les employeurs des services publics ont besoin d'une réglementation du temps de travail et de clarté en ce qui concerne les aménagements flexibles du temps de travail ».

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est essentiel aujourd'hui pour une main-d'œuvre vieillissante et les personnes qui assument des responsabilités de garde et de soins. Il existe déjà de nombreux aménagements flexibles du temps de travail, et le secteur public a obtenu de bons résultats dans ce domaine. Le recours à l'opt-out et au temps de garde augmentera si les restrictions à la flexibilité sont imposées dans la DTT. Les services dans l'éducation, les transports, les services collectifs et les soins doivent répondre aux besoins des utilisateurs 24 heures par jour, 7 jours par semaine. Ces services doivent être équilibrés au regard de la santé et de la sécurité des salariés.

La DTT doit pouvoir répondre aux besoins des employeurs du secteur public. Les arrêts de la CJUE ont entraîné des incertitudes juridiques, et le CEEP n'est pas satisfait du manque de clarté qui entoure actuellement le temps de garde. La DTT doit viser à prévenir une utilisation largement abusive de l'opt-out. Une révision appropriée de la DTT réduira le besoin de l'opt-out. Le CEEP est favorable à une solution négociée au plan intersectoriel qui tienne compte de toutes les spécificités et à une réglementation générale du temps de travail applicable à l'ensemble du marché du travail.

«La FSESP est intimement persuadée que nous avons besoin d'une DTT effective, basée sur des prescriptions minimales et des conditions égales entre les États membres. Notre réponse à la mondialisation ne doit pas être un nivellement des normes par le bas».

Point de vue de la FSESP : Carola Fischbach-Pyttel

La position de la FSESP est qu'il est nécessaire d'adopter une approche radicalement neuve du temps de travail au 21^e siècle. Tout a été transformé par la mondialisation et ceci confirme le besoin de réglementations fortes et efficaces du temps de travail. Dans le cas contraire, il y aura une polarisation des aménagements du temps de travail. Nous sommes confrontés à une main-d'œuvre à deux, voire trois niveaux, caractérisée par des horaires longs et des horaires courts, des contrats de travail à temps partiel, de travail intérimaire et de travail temporaire, qui imposent des prescriptions minimales à l'échelle européenne.

Le rapport Deloitte souligne le besoin d'une DTT solide. Il est dans l'intérêt des travailleurs et des tiers d'éviter des risques pour la santé et la sécurité. À titre d'exemple, le rapport souligne le risque que posent les longues heures de travail pour les passagers dans les secteurs des transports et de l'aviation civile. Les preuves sont concluantes – les longs horaires de travail et l'opt-out augmentent le risque de mauvaise santé, même pour ceux qui travaillent plus longtemps volontairement. La FSESP affirme qu'il est nécessaire de se conformer à la DTT et de mettre fin à l'opt-out. Parallèlement, l'opt-out est utilisé dans onze États membres dans des secteurs spécifiques, et il existe un opt-out à l'échelle nationale dans cinq États membres. Il est nécessaire de prendre des mesures pour contrer la culture masculine des longues heures de travail. À cet égard, le rapport Deloitte souligne la nécessité d'équilibrer la vie professionnelle et la vie privée et les conséquences négatives des horaires supérieurs à 48 heures

par semaine sur la vie de famille. Le rapport met en garde contre l'extension de la période de référence, qui entraînerait une plus grande accumulation de travail, et par conséquent une accumulation de fatigue supplémentaire. Le rapport Deloitte indique également qu'une approche moderne est nécessaire de sorte que la DTT soit utilisée pour réduire l'absentéisme et augmenter la productivité. Rien n'indique dans le rapport que la flexibilité du temps de travail est une réalité économique essentielle aux entreprises européennes. La Commission européenne doit tenir compte des conclusions du rapport Deloitte et agir en conséquence. Il s'agit là d'un aspect important d'une approche de l'emploi positive et tournée vers l'avenir. La question que nous devons nous poser est la suivante : « Quels seront les emplois à l'avenir ? »

La FSESP et l'HOSPEEN ont convenu d'un cadre d'actions pour le maintien à l'emploi et le recrutement du personnel hospitalier. Ce cadre d'actions vise à déterminer comment le secteur augmentera le niveau d'emploi à l'avenir et inclut des projets destinés à remédier à la pénurie de personnel liée à la crise économique actuelle. Les réductions des soins de santé sont des mesures peu claires, qui ont des implications sur la santé et les infrastructures, alors que des mesures sont nécessaires pour améliorer l'attrait du secteur des soins de santé comme lieu de travail. Les services 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, dont la société a besoin exigent une stratégie tournée vers l'avenir et la capacité d'organiser le travail par équipes dans le secteur hospitalier ainsi que de convenir de périodes appropriées de travail et de repos. Le rapport Deloitte a démontré l'importance de la santé et de la sécurité pour éviter les erreurs médicales. L'initiative de « l'hôpital de nuit » au Royaume-Uni illustre comment les employeurs et les syndicats ont mis en œuvre les principes de la DTT sur le lieu de travail sur la base de solutions innovantes. Cette initiative a été menée dans le contexte de la DTT, avec des mesures pratiques et pragmatiques mises en place sur le lieu de travail, où le temps de garde s'entend comme temps de travail.

DISCUSSION DE LA CONFÉRENCE SUR LES POSITIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX

- Il est nécessaire de disposer d'un cadre clair, basé sur l'égalité et la protection, également à des fins de clarification, pour réduire l'incertitude actuelle quant au temps de travail.
- La CJUE définit clairement le temps de garde comme temps de travail, mais les employeurs ne souhaitent pas de clarification supplémentaire sur ce point.
- Il existe un problème résultant des réductions des dépenses publiques, le secteur privé dépendant souvent de marchés publics. Cette situation est responsable d'une spirale baissière. Le nivellement des normes par le bas en période de difficultés économiques nuit à la compétitivité et à l'innovation.
- L'éventuelle extension de la période de référence à douze mois aurait des implications pour les femmes dans le secteur hospitalier, en particulier en période de réductions des dépenses dans le secteur.
- Des périodes de référence plus longues ne sont pas nécessaires, et il est possible d'appliquer des périodes de référence de façon innovante, par exemple sur 26 semaines.
- D'un point de vue éthique, pourquoi l'opt-out serait-il nécessaire dans une directive sur la santé et la sécurité ? L'opt-out fausse la concurrence





entre les États membres. Les employeurs peuvent-ils le tolérer ?

- La DTT doit être étendue au-delà de sa base légale de santé et de sécurité. Nous devons établir une distinction entre la flexibilité pour les travailleurs et pour les employeurs. De nombreuses entreprises sont appelées à fournir des biens et services 24 heures sur 24 dans différents fuseaux horaires. Ceci exige une flexibilité accrue de l'organisation du travail.
 - Les services publics essentiels sont différents des activités 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Nous devons examiner où les solutions flexibles sont nécessaires pour répondre aux besoins du marché, mais nous devons également tenir compte de l'impact sur les communautés et les familles.
 - Les aménagements flexibles de l'organisation du travail par les employeurs peuvent permettre aux travailleurs de déterminer quels sont les horaires qui leur conviennent le mieux. La qualité du travail augmente et les avantages sont pour tous.
 - La flexibilité doit avoir lieu à travers différentes stades du cycle de vie. Les familles avec enfants ont des contraintes différentes de celles des travailleurs plus âgés, qui nécessitent davantage de temps libre.
- Un équilibre entre le temps de travail et la flexibilité est essentiel pour s'adapter à la concurrence mondiale.
 - La flexibilité doit être considérée dans un contexte juridique et réalisée par la négociation collective. Dans le cas contraire, il existe un danger d'exploitation.
 - Les femmes sont pour la plupart celles qui assument les responsabilités de garde d'enfants et de soins aux personnes dépendantes. Les femmes ont besoin de la protection de la DTT, pas de l'opt-out. Une DTT avec un opt-out vide la législation européenne de sa substance, car la protection disparaît.
 - En Belgique, certains aménagements de l'organisation du travail flexibles et effectifs ont été convenus par négociation. S'il n'est pas flexible, le temps de travail ne profite pas toujours aux travailleurs. Les travailleurs peuvent perdre le contrôle de leurs vies. Par exemple, dans de grandes sociétés de commerce de détail, le temps de travail empêche de plus en plus souvent la vie de famille, à cause d'horaires irréguliers et du manque de planification à plus long terme du temps de travail.



Conclusion

« Il existe des priorités essentielles pour la protection des travailleurs face aux aspirations de compétitivité des entreprises. Les lacunes de la DTT doivent être comblées d'urgence, afin que des prescriptions minimales existent comme base de la négociation. Nous devons maintenant examiner les propositions de modifications de la DTT et décider s'il existe une base pour la négociation. Nous devons être conscients des réalités, ce en quoi nous aident les rapports de la Commission, qui nous démontrent le véritable impact des longs horaires de travail sur la santé et la sécurité. Le temps de travail constitue un défi majeur pour les syndicats, notamment en raison de la crise économique et de l'influence des politiques européennes. Celles-ci doivent toutes être intégrées à d'autres politiques, dans le domaine des salaires et de l'emploi. La pression est aujourd'hui importante parce que les mesures d'austérité ont de puissantes répercussions. Tout cela doit orienter nos choix et la défense des travailleurs est notre première priorité ».

Józef Niemiec

Secrétaire confédéral de la CES,
en résumé de la Conférence

« Travailler pour des temps meilleurs ».

Références

Deloitte (2010) : « *Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation* ». Rapport final commandé par la Commission européenne - DG Emploi, Affaires sociales et Égalité des chances, le 21 décembre 2010 : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=fr&intPagId=205>

FSESP (2011) : Comité exécutif, les 13 et 14 avril 2011 : « *European Commission's Second Phase Consultation on Revising the Working Time Directive* » : <http://www.epsu.org/r/152>

CES (2011) : « La directive sur le temps de travail : limitation des heures de travail et des travailleurs plus influents pour une vie professionnelle plus saine ». Résolution de la CES. Approuvée par le Comité exécutif, les 8-9 mars 2011 : <http://www.etuc.org/a/8494>

CES (2010) : « La directive sur le temps de travail : limitation des heures de travail et des travailleurs plus influents pour une vie professionnelle plus saine ». Position de la CES sur la Communication de la Commission européenne du 24 mars 2010, qui constitue la première phase de la consultation des partenaires sociaux au niveau européens sur la révision de la directive sur le temps de travail. Approuvée par le Comité exécutif. Bruxelles, le 3 juin 2010 : <http://www.etuc.org/a/7349>

CES (2009) : Comité exécutif du 8 juillet 2009 : déclaration concernant la directive sur le temps de travail : <http://www.etuc.org/a/6362>

CES (2008) : La Directive sur le temps de travail : <http://www.etuc.org/a/5547>

CES (2006) : Révision de la directive sur le temps de travail – Position adoptée par le Comité exécutif de la CES lors de sa réunion des 5 et 6 décembre 2005 à Bruxelles : <http://www.etuc.org/a/1838>

CES : « *Reconciliation of Work, Family and Private Life* » : <http://www.etuc.org/r/1348>

ETUI (2010) : « ETUI Policy Brief, Collective Bargaining Responses to the Economic Crisis », Vera Glassner et Maarten Keune : <http://www.etui.org/research/Media/Files/EEEPB/2010/1-2010>

Eurofound (2010a) : « *Changes over time – First findings from the fifth European Working Conditions Survey* » <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm>

Eurofound (2010b) : « *Extending flexicurity – the potential of short-time working schemes: ERM report 2010* » : www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1071

Eurofound (2010c) : « *Industrial relations developments in the commerce sector in Europe Overview report* », Eurofound: Dublin <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1081EN.pdf>

Eurofound (2007) : « Working conditions in the European Union: The gender perspective ». *Results of the 4th European Working Conditions Survey*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail : Dublin <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm>

Eurofound (2005) 2004-5 *European Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance*. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail : Dublin <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm>

Commission européenne (2010a) : Révision de la directive sur le temps de travail (deuxième phase de la consultation des partenaires sociaux au niveau européen conformément à l'article 154 TFUE).

Commission européenne (2010b) : Rapport de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur la mise en œuvre par les États membres de la directive 2003/88/CE (« Directive sur le temps de travail ») : COM(2010)802/3, Bruxelles : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=fr&newsId=964&furtherNews=yes>

Commission européenne (2010c): Detailed overview of the replies received from the social partners at European level to the first-phase consultation under Article 154 TFEU on Reviewing the Working Time Directive, Bruxelles : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=fr&newsId=964&furtherNews=yes>

Commission européenne (2010d): Exercice de surveillance du marché du commerce et de la distribution: «Vers un marché intérieur plus efficace et plus équitable du commerce et de la distribution à l'horizon 2020»: COM(2010)355 final, Bruxelles, le 5/7/2010: http://ec.europa.eu/internal_market/retail/docs/monitoring_report_fr.pdf

Glassner V and Galgóczi B (2009) *Plant-level responses to the economic crisis in Europe*, ETUI Working Paper <http://www.etui.org/research>

Hill J, Grzywacz J G, Allen S, Blanchard V L, Matz-Costa C, Shulkin S, and Pitt-Catsouphes M (2008) "Defining and conceptualizing workplace flexibility" in *Community, Work and Family*, Volume 11, No.2, May 2008, 149-163.

Holtermann A, Mortensen OS, Burr H, et al. Heart (2010).10.1136/hrt.2010.197145 <http://press.psprings.co.uk/heart/september/heart197145.pdf>

Johnson A A, Shannon L L and Richman A L (2008) "Challenging common myths about workplace flexibility: Research notes from the multi-organizational database, in *Community, Work and Family*, Volume 11, No.2, May 2008, 231-24.

Kerkhofs M, Román A and Ester P (2010) *Flexibility profiles of European Companies*, European Company Survey 2009 Eurofound / Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2010.

Keune M and Glassner V (2010) ETUI Policy Brief, Collective Bargaining Responses to the Economic Crisis, ETUI Policy Brief <http://www.etui.org/research/Media/Files/EEEEPB/2010/1-2010>

Keune, M (2008) *Collective bargaining and working time in European overview*, ETUI: Brussels <http://www.etui.org/research>

Plantenga J and Remery C (2010) *Flexible working time arrangements and gender equality: A comparative review of 30 European countries*, European Commission: Bruxelles : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=en&pubId=585&type=2&furtherPubs=yes>

Richman A L, Civian J T, Shannon L L, Hill J E and Brennan R T (2008) "The relationship of perceived flexibility, supportive work-life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention", in *Community, Work and Family*, Volume 11, No.2, mai 2008, 183-197

UK Health and Safety Executive (2003) Working Long Hours, HSL/2003/02 http://www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2003/hsl03-02.pdf

UNI Europa (2010): Résolution sur les horaires de travail de nuit/tard en soirée et le dimanche dans le secteur du commerce. Comité directeur d'UNI Europa Commerce, adoptée le 18 juin 2010 à Copenhague : [http://www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/vwLkpByld/474D5727938BE3A8C1257769002BC67C/\\$FILE/UNI%20Europa%20Commerce%20resolution%20working%20hours%20FR.pdf](http://www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/vwLkpByld/474D5727938BE3A8C1257769002BC67C/$FILE/UNI%20Europa%20Commerce%20resolution%20working%20hours%20FR.pdf)

USA NIOSH (2004) *Overtime and extended work shifts: Recent findings on illnesses, injuries and health behaviors*, Department of Health and Human Resources <http://www.cdc.gov/niosh/docs/2004-143/pdfs/2004-143.pdf>

Virtanen M et al (2010) "Overtime work and incident coronary heart disease: the Whitehall II prospective cohort study". *European Heart Journal*, mars 2010 http://www.oxfordjournals.org/our_journals/eurheartj/press_releases/freepdf/ehq124.pdf



avec le soutien de la Commission européenne
with the support of the European Commission



CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B 1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55
etuc@etuc.org - www.etuc.org