



## **Le Parlement de l'UE doit maintenir ses décisions concernant le temps de travail**

### **Réglementation cadre de la protection sociale correspondant au traité constitutionnel de l'UE**

#### **UETDC demande la fin du débat idéologique**

#### **Décision du 9<sup>ième</sup> Congrès de l'UETDC, 03.09.2005**

L'UETDC accueille favorablement le fait que les décisions prises par le Parlement européen au sujet de la directive du temps de travail correspondent à l'esprit de l'espace social unique qui se base sur le principe que la protection sociale est valable pour tous les salariés. En s'appuyant sur le traité constitutionnel de l'UE et les droits fondamentaux qui s'adressent en principe à chaque salarié, l'objectif principal de l'initiative politique actuelle doit rester l'abolition des réglementations d'exception (celle de « l'opt-out »). En tenant compte du temps de travail, l'UETDC souligne particulièrement l'impératif postulé par le traité constitutionnel de la compatibilité entre la vie familiale et la vie professionnelle.

**L'UETDC appelle le Parlement à poursuivre cet objectif et défendre sa décision face au Conseil et la Commission de l'UE selon laquelle l'Opt-out doit être supprimé au plus tard au bout de trois ans.**

L'UETDC est également favorable aux réglementations cadre prises qui accordent aux partenaires sociaux et au législateur dans chaque Etat membre la marge de manœuvre nécessaire pour des réglementations flexibles.

Cela concerne avant tout

1. le temps de garde
2. la durée du temps de travail

### Au sujet du temps de garde

*Tout le temps de garde y compris le temps inactif est considéré comme temps de travail. Des temps inactifs durant le temps de garde peuvent cependant avoir une importance particulière pour le calcul de la moyenne du temps de travail hebdomadaire grâce à des conventions collectives, d'autres accords entre les partenaires sociaux, des lois ou des règlements. Tout cela se fait en accord avec les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des salariés.*

L'UETDC a depuis toujours défendu le point de vue que le temps où le salarié est sujet exclusivement aux ordres de son employeur ( en particulier sur le lieu du travail) doit être considéré comme temps de travail. C'est pourquoi, l'UETDC est content de voir sa position confirmée par le Parlement européen. Mais elle fait également appel à la responsabilité des partenaires sociaux ou des législateurs nationaux d'appliquer la possibilité de traitement différent là où cela s'avère nécessaire.

### Au sujet de la durée du temps de travail

*La réglementation actuelle prévoit que les Etats membres peuvent fixer le temps de travail hebdomadaire à 48 heures maximales –en tenant compte d'une période de référence allant jusqu'à quatre mois (par conséquent, des périodes de temps de travail plus longues doivent être suivies par des périodes de compensation prévoyant un temps de travail plus court).*

*Selon la décision du Parlement européen (et contrairement aux propositions de la Commission de l'UE), la période de référence ne peut être étendue à 12 mois que par des conventions collectives et d'autres accords entre les partenaires sociaux - et dans le cas où les salariés ne seraient pas soumis à ce régime par des lois et des réglementations. Celles-ci doivent prévoir que l'employeur informe en détail les salariés du temps de travail, les consulte et garantit la sécurité et la santé*

La moyenne de temps de travail prévu de 48 heures est en effet rarement épuisée. C'est pourquoi, l'UETDC est ravi que l'extension générale de la période de référence à 12 mois ait été rejetée par la majorité du Parlement. Néanmoins, elle est consciente qu'il faut accorder aux partenaires tarifaires et au législateur la possibilité d'établir des réglementations flexibles en ce qui concerne des activités saisonnières (par exemple dans le secteur touristique).

### Compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale

L'UETDC est favorable à l'obligation prévue par le Parlement de l'UE stipulant que les employeurs doivent modifier leur organisation du travail afin de tenir compte de la compatibilité entre la vie professionnelle et familiale prévue par le traité constitutionnel. Les salariés doivent être informés à temps de tout changement de rythme de travail ; ils peuvent demander eux-mêmes un examen objectif du changement de leur temps de travail. La Commission de l'UE doit soumettre tous les cinq ans un rapport traitant les progrès accomplis dans ce domaine.

## Conclusions

L'UETDC est d'avis que les décisions prises par le Parlement de l'UE au sujet de la directive du temps de travail représentent une solution qui offre d'un côté aux salariés un cadre important de protection sociale et qui permet de l'autre côté la mise dans des points décisifs des réglementations flexibles.

A cause du débat très idéologique, la chance de mettre en évidence le fait que l'UE soit plus qu'un simple marché intérieur n'a pas été saisie. Cet échec a été justement observé et exploité par les adversaires du traité constitutionnel de l'UE à leurs fins.

L'UETDC espère que tous les responsables essaient avant la deuxième lecture d'éviter de tels débats idéologiquement déformés et de trouver des solutions pragmatiques qui correspondent aux exigences de la protection sociale, de la flexibilité nécessaire et des structures de décisions subsidiaires (dans les Etats membres par les partenaires sociaux).