



FOCUS

POSITION DU COMITÉ UNION EUROPÉENNE DE L'UITP

Projet de réexamen de la directive 93/104 sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail : consultation de la Commission européenne

Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité Economique Social européen et au Comité des Régions concernant le réexamen de la directive 93/104 sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail

La Commission européenne souhaite que les destinataires de la Communication se prononcent sur la nécessité « de réviser le texte actuel (de la directive 93/104) ou d'adopter d'autres initiatives, pas nécessairement juridiques » sur les cinq domaines suivants :

- i) les périodes de référence ;
- ii) l'interprétation de la Cour de justice de la notion de temps de travail dans les affaires SIMAP et Jaeger ;
- iii) les conditions de l'application de l'article 18.1(b) (i) (l'opt-out) ;
- iv) les mesures destinées à améliorer la compatibilité entre la vie professionnelle et la vie familiale ;
- v) savoir si une approche globale des questions ci-dessus permettrait de trouver une solution équilibrée de nature à respecter les critères précédemment définis.

1) Périodes de référence

L'organisation de la production et du travail du secteur des lignes de transports de passagers régulières locales (milieu urbain ou lignes de moins de 50 kilomètres) est fortement dépendante des évolutions des modes de vie et des relations sociales liées aux transformations de l'industrie, des services, des modes d'apprentissage et de savoir, de la vie familiale.

La modèle de société flexible qui s'est imposé au travers de ces transformations est intrinsèquement lié à la notion de mobilité.

Cette notion s'entend évidemment de façon différente selon le domaine considéré. Mais quoiqu'il en soit, jamais la demande quotidienne de mobilité physique des personnes, notamment en milieu urbain, n'a été aussi élevée.

Car en dépit de la réduction de certains déplacements par l'usage d'outils substitutifs (les nouvelles technologies ou certaines formes de travail à domicile, par ex.), les récentes transformations économiques et sociales ont surtout conduit à une érosion du modèle de synchronisation des déplacements urbains au profit d'une demande continue, désynchronisée, des déplacements.

D'une demande « rigide » : heures de pointes/heures creuses ; diurne/nocturne ; jours de la semaine/week-end ; périodes de travail/périodes de loisirs et de congés, on



© RATP Sentis Cedric

évolue vers une demande « flexible » dont la formule tendancielle, bien qu'ici caricaturée, est la suivante : toutes heures de la journée ; 24 heures/24 ; 7 jours/7 ; 365 jours/an.

Dans ces conditions qui s'accompagnent de surcroît d'une demande de qualité accrue ; d'une individuation des déplacements quotidiens et d'une augmentation continue de leur volume, l'offre des réseaux de proximité doit, elle aussi, s'adapter dans le sens d'une réactivité et d'une flexibilité accrue.

L'un des outils les plus adaptés pour répondre aux évolutions de la demande de mobilité, à la mise à disposition d'une offre conforme tout en répondant aux aspirations légitimes des employés du secteur qui sont aussi des citoyens attentifs aux évolutions de la société et à celles de la mobilité est l'annualisation du temps de travail.

Le Comité « UE » de l'UITP considère donc que le maintien de la possibilité d'une période de référence de 12 mois est un enjeu crucial car répondant à l'évolution du statut social de la mobilité et de la demande qui en découle.

D'autant, par ailleurs, qu'il correspond à de nombreuses évolutions des législations nationales et des conventions collectives du secteur.

Le Comité « UE » de l'UITP veut encore insister sur le fait que l'outil de la négociation entre partenaires sociaux est le plus adapté pour définir, au plus près des réalités particulières à chaque réseau de transport public local, les périodes de référence propres aux exigences ci-dessus décrites. Force est aussi de remarquer que la disparition de la possibilité de définir ces périodes de référence sur 6 ou 12 mois tel que le prévoit l'article 17 paragraphe 4 de la directive 93/104 interdirait toute démarche de négociation.

2) La question de l'opt-out individuel

Le Comité « UE » de l'UITP ne saurait cautionner les pratiques abusives de l'article 18.1(b) (i) telles que le rapport du Parlement européen de M. Alejandro Cercas s'en fait l'écho.

Pour autant, le Comité « UE » de l'UITP considère que la suppression de l'opt-out individuel n'est aucunement souhaitable.

L'opt-out est en effet une liberté individuelle et contractuelle permettant aux travailleurs qui le désirent de mieux gagner leur vie.

D'un autre côté, l'usage volontaire de l'opt-out permet à l'entreprise de dégager certaines marges de flexibilité qui peuvent être utiles pour faire face aux évolutions mentionnées au point précédent.

Mais il existe aussi d'autres cas où l'opt-out se révèle particulièrement utile et important. Il s'agit des cas de force majeure. Par exemple en cas d'épidémie qui frapperait un pourcentage non négligeable de travailleurs d'une entreprise ou, par exemple encore, en cas de catastrophe naturelle. Citons à ce sujet l'inondation récente du métro de Prague (la République Tchèque a transcrit dans son droit national la directive 93/104). Le recours à l'opt-out a permis de renforcer, pendant toute une période, les services d'autobus afin de compenser l'absence de circulation du métro.

Le Comité « UE » de l'UITP considère qu'il serait souhaitable que certains cas d'opt-out puissent être prévus par les conventions collectives.

3) Les cas SIMAP et Jaeger

Les arrêts de la Cour de justice disent le droit sur la base de deux définitions, exclusives l'une de l'autre, du temps de travail « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales » et temps de repos

« toute période qui n'est pas du temps de travail ».

Cette exclusivité d'une définition par rapport à l'autre conduit à ce que des temps intermédiaires, de réserve ou de permanence dans le cas du transport public sont considérés comme temps intégral de travail dans le cas où l'employé effectue son temps de réserve ou de permanence dans les locaux de l'entreprise ou à un terminus de ligne voire même dans un véhicule à l'arrêt.

Le Comité « UE » de l'UITP considère donc que le législateur européen devrait introduire une définition nouvelle qui prenne en compte ces situations particulières. Définition qui ne considérerait pas le temps de réserve ou de permanence dans les conditions ci-dessus définies, comme temps intégral de travail mais, en partie, comme temps inactif.

Ceci en raison d'impacts économiques et sociaux que les décisions de la Cour de justice ne prennent pas en cause mais qui risquent d'être très élevés

Le Comité « UE » de l'UITP demande donc à ce que des études d'impact soient réalisées dans les secteurs concernés.

4) Mesures destinées à améliorer la compatibilité entre la vie professionnelle et la vie familiale

A propos des questions 4 et 5, notre réponse se concentrera sur les déclarations de M. Roberto Cavalieri, Président du Comité « UE » de l'UITP (question 4) et de Mme Brigitte Ollier, Directrice de l'EuroTeam UITP (question 5) lors de la conférence paritaire « quality at work and quality of service », organisée à Bruxelles, les 18 et 19 septembre 2003, avec l'aide de la Commission européenne (ligne B3-4000). Cette conférence abordait en effet les thèmes soulevés par les questions 4 et 5 et les extraits des déclarations de M. Cavalieri et de Mme Ollier reflètent l'opinion officielle du Comité « UE » de l'UITP.

« Venons-en un peu plus précisément [au thème] de la qualité au travail dont j'ai annoncé que je vous dirai quelques mots.

Tout d'abord je veux remercier le comité paritaire d'organisation d'avoir eu l'idée de le décliner en fonction des quatre [les deux autres thèmes étaient ceux de la formation et de la santé sécurité] thèmes suivants :

i) celui de l'égalité des chances et de l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle qui, là encore, à un moment où la structure sociale de nos entreprises change – notre secteur recrute de plus en plus de femmes – doit être considéré comme partie intégrante de la qualité au travail.

Ceci dans la mesure où il y a bien peu de raisons de considérer que la nature des services que nous prestons suppose de privilégier le recrutement masculin. En conséquence de quoi l'égalité des chances est d'autant plus un devoir social au sein de nos entreprises.

Mais, de ce fait, l'attention à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale doit être plus pressante et se conformer aux évolutions de la société qui, de moins en moins tolère la formule de discrimination qui a longtemps consisté à féminiser la vie familiale et à masculiniser la vie au travail.

ii) L'organisation du travail est le troisième terme dont vous discuterez. Permettez-moi alors d'en dire qu'il s'agit là, à mes yeux, du principal point d'articulation entre qualité de service et qualité au travail et qualité du travail.

L'organisation du travail est en effet l'un des moyens essentiels par lequel nos entreprises réalisent leur offre de transport.

En effet, l'organisation du travail est le reflet interne dans nos entreprises – en fonction



évidemment des moyens humains et matériels disponibles – de la demande de service de notre clientèle et des évolutions de ladite demande.

Mais en même temps, les salariés de notre secteur sont aussi des citoyens et des citoyens.

En conséquence de quoi, ils participent aussi aux évolutions sociales et sociétales et aspirent légitimement à ce que ces évolutions – telles que, par exemple, celles mentionnées ci-dessus au titre de l'égalité des chances et d'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle – que ces évolutions donc se reflètent aussi dans leurs propres conditions d'organisation du travail.

Faute de quoi, c'est leur propre qualité au travail, et en conséquence inévitable la qualité du travail fourni qui en seraient affecté.

L'organisation du travail doit donc se penser en fonction d'un double reflet :

- Reflet externe correspondant aux évolutions de la demande de notre clientèle ;*
- reflet interne correspondant aux aspirations de nos salariés de ne pas voir la disponibilité qui est attendue d'eux se transformer en pénalité au regard des évolutions économiques et sociales. »*

s) la question d'une approche globale

La nécessité d'une approche globale s'impose au regard de notre approche décrite au point précédent. La conférence « qualité au travail ; qualité de service » l'illustre également en ces termes extraits des conclusions de Madame Brigitte Ollier, directrice de l'EuroTeam UITP :

« La thématique de qualité au travail et de qualité de service qui avait été retenue pour la conférence a été illustrée lors de quatre séances de travail sur :

- i) la formation ;*
- ii) l'égalité des chances et l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ;*
- iii) l'organisation du travail ;*
- iv) la santé et la sécurité.*

(...) Pour autant, ce découpage thématique doit aussi être entendu – et c'est un élément important des débats – comme un système où les différents éléments interagissent entre eux.

C'est ainsi que la qualité au travail et la qualité de service doivent être entendues comme le résultat global d'une combinaison entre différentes politiques et actions liées à chacun des thèmes de référence.

Ceci impose que, pour les actions ultérieures que les participants à la conférence porteront à l'attention de leurs instances décisionnelles, une approche systémique soit de règle dans la mesure où tout changement ou toute évolution dans l'un ou l'autre des champs thématiques décrits aura nécessairement des répercussions sur les autres champs. »

De même, s'il est question d'approche globale, il serait souhaitable que différentes approches européennes soient mieux coordonnées entre elles. Notamment celles qui ont trait aux services d'intérêt général, à la responsabilité sociale des entreprises, au développement soutenable. Il serait notamment souhaitable que s'établisse à ce propos un effort de concertation et de réflexion commun entre les partenaires sociaux et les instances européennes.

Prise de position élaborée par le Comité "Union Européenne" de l'UITP
(contact: jean.dekindt@uitp.com)