



# ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

## durée du travail

Question écrite n° 112871

### Texte de la question

M. Jean-Marc Roubaud appelle l'attention de Mme la ministre déléguée aux affaires européennes sur la durée hebdomadaire du travail au sein de l'Union européenne. Les ministres européens des affaires sociales ne se sont pas mis d'accord récemment sur la question de la durée hebdomadaire du travail. Entre les États qui exigent de fixer la durée hebdomadaire de travail maximale à 48 heures et ceux qui veulent garder l'autorisation de la dépasser, le fossé reste trop grand. La directive en vigueur demeure donc celle de 1993, modifiée en 2003, qui autorise les dérogations à la règle des 48 heures avec l'accord des salariés. La durée hebdomadaire de travail dans l'Union européenne peut ainsi aller, compte tenu des temps de repos obligatoires, jusqu'à 78 heures. Les temps de garde, selon l'interprétation donnée par la Cour de justice, doivent être considérés comme du temps de travail, mais la plupart des États n'appliquent pas correctement cette disposition. En conséquence, il lui demande de lui faire connaître la position de la France à ce sujet. - Question transmise à M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes.

### Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée, d'une part, sur l'impact, en terme de durées maximales de travail, de l'échec de la révision de la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, d'autre part, sur les conséquences de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes sur les secteurs ayant mis en place des régimes d'équivalence. S'agissant de la directive « temps de travail », les négociations menées sous la présidence finlandaise n'ayant pas abouti à un compromis, principalement du fait de fortes dissensions sur la question de l'opt-out, c'est donc le texte 2003/88/CE qui continue à s'appliquer. Sous réserve du respect des règles relatives au respect des repos quotidien et hebdomadaire, de la durée maximale quotidienne applicable aux travailleurs de nuit et du temps de pause, et sans préjudice des législations nationales pouvant être plus favorables au travailleur, un salarié peut donc travailler jusqu'à 78 heures par semaine, et ce, de manière structurelle si l'employeur recourt à l'opt-out. La pérennisation de l'opt-out n'emporte aucun risque de régression sociale pour les travailleurs français, le gouvernement français, soucieux de préserver la santé et la sécurité des salariés, n'ayant jamais souhaité, à l'exception de la situation spécifique des praticiens hospitaliers, recourir à cette clause. Il convient de rappeler, qui plus est, que le droit national est plus protecteur que le droit communautaire, le plafond hebdomadaire de 48 heures étant apprécié sur une semaine et non sur une période de quatre mois comme l'autorise la directive. Le véritable impact du maintien, dans la directive, d'un opt-out pouvant être appliqué de manière généralisée et inconditionnelle, se situe davantage dans le dumping social que cette clause peut générer entre les États membres de l'Union européenne. Toutefois, le choix de la France de limiter le recours à l'opt-out à des cas exceptionnels se heurte, s'agissant des régimes d'équivalence, à la jurisprudence récente de la Cour de justice des Communautés européennes. En effet, jusqu'à l'arrêt du 28 avril 2006 du Conseil d'État, tiré de la jurisprudence de la CJCE, le recours à une équivalence avait pour effet logique de décaler les durées maximales françaises de droit commun. Désormais, si le principe même des équivalences n'est pas remis en cause, en revanche, le recours aux équivalences se trouve limité en pratique car conditionné au respect des

seuils et plafonds, appréciés heure pour heure, fixés par la directive. En conséquence, le Gouvernement n'envisage ni de supprimer les équivalences réglementaires ni d'inciter les organisations d'employeurs à supprimer les équivalences fixées conventionnellement ; en revanche, il entend sécuriser les dispositifs fixant des équivalences afin de rappeler, sur le modèle du décret n° 2007-106 du 29 janvier 2007 pris dans le secteur médico-social, l'application des plafonds communautaires. Quant aux conséquences financières et organisationnelles de l'arrêt Dellas, elles seront très variables d'un secteur à un autre selon la nature de l'équivalence. Cette sécurisation juridique des dispositifs nationaux d'équivalence ne devrait pas pour autant signifier l'abandon de la volonté française de reprendre, au moment opportun, les négociations relatives à la révision de la directive « temps de travail » afin d'introduire, au-delà de la suppression de l'opt-out sous sa forme actuelle, la reconnaissance de la spécificité des temps de garde dans le cadre législatif communautaire et éviter, de ce fait, tout risque d'interprétation extensive des dispositions de la directive par la Cour de justice des Communautés européennes.

## Données clés

**Auteur :** [M. Jean-Marc Roubaud](#)

**Circonscription :** Gard (3<sup>e</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 112871

**Rubrique :** Travail

**Ministère interrogé :** affaires européennes

**Ministère attributaire :** emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 12 décembre 2006, page 12828

**Réponse publiée le :** 17 avril 2007, page 3792