



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

durée du travail

Question écrite n° 26090

Texte de la question

M. André Gerin attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité sur la directive européenne concernant le temps de travail que viennent d'adopter les ministres chargés de l'emploi de la majorité des pays de l'Union européenne. La France a voté favorablement alors que l'Espagne, la Belgique, la Grèce, la Hongrie et Chypre se sont abstenus. Ce texte prévoit de déroger à la norme européenne de 48 heures jusqu'alors en vigueur, sur la base d'un accord de gré à gré entre le salarié et l'employeur, sous la seule réserve que cette option soit prévue dans la convention collective, dans un accord entre partenaires sociaux ou dans la législation nationale. Dès lors, la durée maximale hebdomadaire de travail pourra désormais atteindre 60 heures, voire 65 heures si, comme le précise la directive, une part du temps de travail est du temps de garde, ce dernier n'étant plus considéré comme une période travaillée, en violation de plusieurs arrêts de la Cour de justice européenne. Ce système de dérogation, dit « opt-out », était jusqu'à présent en vigueur au Royaume-Uni, champion de la déréglementation, où la semaine de travail peut atteindre 78 heures, avec pour seule condition 11 heures quotidiennes obligatoires de repos. La législation européenne avait déjà validé l'opt-out mais pour une période transitoire. L'accord qui a été conclu le pérennise. L'appui de la France à cette régression sociale, qui nous ramène plus d'un siècle en arrière, ne manque pas d'interroger. Il intervient alors même que le Gouvernement, en violation des accords conclus entre syndicats et patronat, a, lui-même, adopté un texte, qui mettrait fin à la durée légale du travail, en autorisant les entreprises à dépasser les contingents d'heures supplémentaires sans autorisation préalable de l'inspection du travail, sur la base d'un accord d'entreprise ou d'une décision de gré à gré entre salarié et employeur. Les conditions de cette déréglementation sont exactement identiques à celles qui président à la toute récente directive européenne. Cette situation place les salariés français, à terme, sous le joug de la nouvelle législation européenne, telle qu'elle a été définie avec l'accord du Gouvernement de la France. Il souhaite donc qu'il lui précise les arguments qui ont déterminé le choix français à Bruxelles et lui dise jusqu'à quel niveau de régression il entend aller en matière de législation sociale.

Texte de la réponse

La révision de la directive sur le temps de travail ayant été rejetée par le Parlement européen en seconde lecture, une procédure de conciliation a été ouverte au premier semestre 2009. Malgré la volonté de la présidence tchèque de parvenir à une solution de compromis, les discussions n'ont pas permis au Parlement et au Conseil d'adopter un texte commun. L'échec de la révision a été définitivement constaté le 27 avril 2009, mettant fin à un processus de renégociation entamé fin 2004. La directive actuelle, adoptée en 2003, continue donc à s'appliquer dans tous ses effets. Les prescriptions minimales qu'elle fixe n'interdisent pas aux États membres de prévoir des dispositions plus favorables au salarié. La France a d'ailleurs limité le recours à la clause d'opt-out à la seule profession des praticiens hospitaliers. La France dispose, à cet égard, d'une législation plus protectrice en matière de durée hebdomadaire maximale de travail ou de congés payés. La loi du 20 août 2008, qui a fixé de nouvelles règles en la matière, n'ayant en aucun cas mis fin à la durée légale du travail. Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires reste donc maintenu à 35 heures

hebdomadaires. Les heures supplémentaires doivent être accomplies dans le respect des règles en matière de repos, de temps de pause, de durées maximales de travail et de congés payés. Ces dernières n'ont pas été modifiées par la loi du 20 août 2008, qui maintient les principes fondamentaux du droit de la durée du travail afin de garantir la santé et la sécurité des salariés. L'objectif de cette loi est de donner aux salariés et aux entreprises la possibilité, par la négociation collective, comme cela existe dans de grandes démocraties européennes modernes, de déterminer ensemble l'organisation du travail la mieux adaptée au développement de l'entreprise comme aux attentes des salariés en matière de pouvoir d'achat et de gestion du temps. La loi du 20 août 2008 donne la primauté à l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche pour fixer le contingent annuel d'heures supplémentaires et définir leurs contreparties, pour mettre en place des conventions individuelles de forfait sur l'année et pour répartir les horaires de travail sur une période supérieure à la semaine. En l'absence d'accord collectif, des dispositions réglementaires interviennent à titre supplétif.

Données clés

Auteur : [M. André Gerin](#)

Circonscription : Rhône (14^e circonscription) - Gauche démocrate et républicaine

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 26090

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, relations sociales, famille et solidarité

Ministère attributaire : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 24 juin 2008, page 5357

Réponse publiée le : 3 novembre 2009, page 10485