



CONSEIL DE
L'UNION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 24 septembre 2004

12683/04

Dossier interinstitutionnel:
2004/0209 (COD)

SOC 426
SAN 135
TRANS 300
MAR 161
CODEC 1047

PROPOSITION

Origine: Commission européenne

En date du: 22 septembre 2004

Objet: **Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail**

Les délégations trouveront ci-joint la proposition de la Commission transmise par lettre de Madame Patricia BUGNOT, Directeur, à Monsieur Javier SOLANA, Secrétaire général/Haut représentant.

p.j. : COM(2004) 607 final



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 22.9.2004
COM(2004) 607 final

2004/0209 (COD)

Proposition de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPEEN ET DU CONSEIL

**modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement
du temps de travail**

(présentée par la Commission)

{SEC(2004) 1154}

EXPOSÉ DES MOTIFS

I. OBJET DE LA PROPOSITION

1. La présente proposition vise à modifier la directive 2003/88/CE¹ du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.
2. Le réexamen de certaines des dispositions de la directive 2003/88/CE, en vue d'une éventuelle modification, est imposé par la directive elle-même. En effet, celle-ci contient deux dispositions prévoyant leur réexamen avant le 23 novembre 2003. Ces dispositions concernent les dérogations à la période de référence pour l'application de l'article 6 (durée maximale hebdomadaire de travail) et la faculté de ne pas appliquer l'article 6 si le travailleur donne son accord pour effectuer un tel travail.
3. D'un autre côté, l'interprétation de dispositions de la directive par la Cour de Justice, à l'occasion de plusieurs affaires préjudicielles en vertu de l'article 234 du traité, a eu un profond impact sur la notion de « temps de travail » et, donc, sur des dispositions essentielles de la directive. La Commission a donc considéré nécessaire et opportun d'analyser les effets de cette jurisprudence, notamment des arrêts dans les affaires SIMAP² et Jaeger³, concernant la qualification en tant que temps de travail des périodes de garde des médecins, selon le régime de la présence physique dans l'établissement de santé.
4. Aux termes de l'article 138 du traité, la Commission a consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur l'orientation possible d'une action communautaire dans cette matière. Après cette consultation, la Commission a estimé qu'une action communautaire était souhaitable et a de nouveau consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur le contenu de la proposition envisagée, en conformité avec l'article 138, paragraphe 3, du traité. Le résultat de cette deuxième phase de consultation est résumé ci-après.

II. RÉSULTATS DE LA DEUXIÈME PHASE DE CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX

5. Tout d'abord, il faut remarquer que les partenaires sociaux ont décliné l'invitation d'engager des négociations dans ce domaine en vue d'arriver à un accord européen et ont demandé à la Commission de présenter une proposition de directive.
6. Sur le contenu d'une telle proposition, les avis sont partagés. Ainsi, en ce qui concerne l'article 22, paragraphe 1 ("opt-out"), l'organisation représentative des

¹ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, JO L 299, du 18.11.2003, p. 9.

² Arrêt de la Cour du 3 octobre 2000 dans l'affaire C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) contre Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Recueil de jurisprudence 2000, p. I-07963.

³ Arrêt de la Cour du 9 octobre 2003 dans l'affaire C-151/02, demande adressée à la Cour par le Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Allemagne) dans le cadre du litige pendant devant cette juridiction entre le Landeshauptstadt Kiel et Norbert Jaeger, pas encore publié.

travailleurs (CES) défend que seule sa suppression progressive, le plus tôt possible, est acceptable. Par contre, en ce qui concerne les organisations représentatives des employeurs, l'UNICE se prononce en faveur du maintien de l'actuel article 22, paragraphe 1, mais en y ajoutant la possibilité pour les États membres d'autoriser l'opt-out par convention collective. La CEEP, de son côté, se prononce en faveur du maintien de cette disposition, en renforçant ses conditions d'application.

7. Sur la question des dérogations aux périodes de référence, la CES rappelle que l'annualisation de la période de référence est déjà possible dans le cadre législatif actuel. La CES considère que la possibilité d'allonger la période de référence à 12 mois par voie législative ou réglementaire est contre-productive à des accords modernes sur le temps de travail. Elle défend donc le maintien des dispositions actuelles. L'UNICE est d'avis que la directive devrait permettre une période de référence d'un an, avec possibilité d'extension par convention collective. Cette modification permettrait de répondre aux besoins des entreprises sujettes à de fortes fluctuations, réduirait la charge administrative, notamment pour le PME et soutiendrait l'emploi en périodes de fluctuations de la demande. La CEEP se prononce dans le même sens.
8. Pour ce qui concerne la question de la définition du temps de travail, les opinions sont aussi assez divergentes. La CES considère que l'introduction de la notion de "période inactive du temps de garde" est une mesure disproportionnée par rapport aux problèmes rencontrés par les États membres. Selon la CES, des solutions de moins grande portée pourraient être envisagées. L'UNICE défend que seules les périodes de travail effectif doivent être considérées comme du temps de travail et suggère une modification de la définition du "temps de travail" dans ce sens. La CEEP soutient l'addition de la catégorie de la "période inactive du temps de garde", qui ne devrait pas être comptabilisée comme du temps de travail.

III. JUSTIFICATION DE LA PROPOSITION

9. La Commission a souligné à plusieurs reprises¹ sa conviction que seule une approche globale des quatre domaines identifiés et soumis à la discussion des partenaires sociaux au niveau communautaire serait de nature à permettre de trouver une solution équilibrée et assurant le respect des critères définis.
10. La Commission a aussi annoncé au préalable les critères que devait remplir la proposition retenue:
 - assurer un niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs en matière de temps de travail;
 - donner aux entreprises et aux États membres une plus grande flexibilité dans la gestion du temps de travail;

¹ Voir notamment les deux documents de consultation des partenaires sociaux: Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions concernant le réexamen de la directive 93/104/CE sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail, Document COM(2003) 843 final et Deuxième phase de consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire concernant la révision de la directive 93/104/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, document SEC(2004) 610.

- permettre une meilleure compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale;
 - éviter d'imposer des contraintes déraisonnables aux entreprises, notamment aux PME.
11. Du point de vue de la Commission, la présente proposition est celle qui permet de mieux remplir ces critères.
 12. En effet, la présente proposition permet d'augmenter le niveau de protection des travailleurs, tout en conférant aux entreprises la nécessaire flexibilité en matière d'aménagement du temps de travail. En ce qui concerne plus spécifiquement l'opt-out individuel, qui permet de ne pas être tenu par la limite des 48 heures, la présente proposition introduit un système double, qui combine les avantages de l'approche individuelle et la sécurité additionnelle procurée par la négociation collective. L'opt-out sera conditionné à son autorisation préalable par convention collective ou accord entre les partenaires sociaux, mais seulement dans les cas où de tels accords sont possibles aux termes de la loi et/ou pratique nationales. Si ce n'est pas le cas, l'opt-out continuera à être possible par consentement individuel, mais les conditions d'application sont revues pour prévenir les abus et assurer que le choix du travailleur est entièrement libre. En outre, dans ce cas, la proposition prévoit une limite de la durée du temps de travail hebdomadaire dans une semaine quelconque.
 13. Elle permet aussi une meilleure compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale notamment par les changements proposés en ce qui concerne l'article 22, paragraphe 1. Dans le cadre des objectifs de la Stratégie de Lisbonne, le considérant 6 rappelle qu'il appartient aux États membres d'encourager la négociation des partenaires sociaux dans ce domaine.
 14. En outre, la présente proposition donne aux entreprises et aux États membres une plus grande flexibilité dans la gestion du temps de travail. En effet, la période de référence pour le calcul de la durée maximale hebdomadaire du temps de travail pourra être fixée à un an, donnant ainsi aux entreprises la possibilité de répondre aux fluctuations, plus ou moins régulières, de la demande.
 15. Dans le but d'assurer un équilibre adéquat entre la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs d'une part et les besoins de flexibilité des entreprises, d'autre part, et tenant compte que les périodes inactives pendant les périodes de garde ne requièrent pas le même niveau de protection des périodes actives, la proposition établit que les périodes inactives du temps de garde ne sont pas du temps de travail au sens de la directive, à moins que la législation nationale, les conventions collectives ou les accords entre les partenaires sociaux n'en disposent autrement.
 16. Enfin, la proposition tient compte de la situation particulière des entreprises, notamment des PME. En effet, l'opt-out individuel resterait accessible aux entreprises n'ayant ni convention collective ni représentation du personnel (essentiellement des micro et petites entreprises) et la possibilité de fixer la période de référence à un an simplifierait la gestion du temps de travail des salariés, tout en permettant une meilleure adaptation aux fluctuations de la demande.

IV. CONTENU MATERIEL DE LA PROPOSITION

17. Il est proposé de modifier comme suit la directive 2003/88/CE.
18. *Article 2 (Définitions)*: Les définitions de "temps de travail" et de "période de repos" restent inchangées. Cette proposition insère deux nouvelles définitions: "temps de garde" et "période inactive du temps de garde", qui viennent s'ajouter aux définitions existantes. Ces deux nouvelles définitions visent à introduire dans la directive une notion qui n'est pas à proprement parler une troisième catégorie de temps à ajouter aux deux autres, mais une catégorie intégrant, dans des proportions diverses, les deux notions de "temps de travail" et de "période de repos. La notion de « temps de garde » proposée couvre les situations où le travailleur a l'obligation de demeurer sur le lieu de travail.
19. *Nouvel article 2bis (Temps de garde)*: Suite à l'insertion des deux définitions, cet article vise à définir le régime applicable au temps de garde et plus spécifiquement aux périodes inactives du temps de garde. Il est clairement défini que les périodes inactives du temps de garde ne sont pas du temps de travail, à moins que le contraire ne soit stipulé par la loi nationale ou, en conformité avec la législation et/ou pratiques nationales, une convention collective ou un accord entre partenaires sociaux. Pour ce qui est des périodes pendant lesquelles le travailleur effectivement exerce ses activités ou ses fonctions, elles doivent être considérées entièrement comme du temps de travail au sens de la directive.
20. *Article 16 (Périodes de référence), alinéa b)*: Selon cette modification, la période de référence "standard" reste 4 mois. Cependant, les états membres pourront porter cette période à un an, sous réserve de la consultation des partenaires sociaux intéressés et de l'encouragement du dialogue social dans cette matière. Il est aussi spécifié que la durée de la période de référence ne peut en aucun cas être supérieure à la durée du contrat de travail.
21. *Article 17 (Dérogations), paragraphes 1 et 3*: Ces modifications doivent être lues en conjugaison avec la modification à l'article 16, alinéa b). Elle supprime la possibilité de déroger à la période de référence de quatre mois. Vu que la loi nationale pourra fixer une période de référence d'un an, il n'est plus nécessaire de prévoir de dérogation pouvant aller jusqu'à six mois.
22. *Article 17 (Dérogations), paragraphe 2*: Les articles 3 et 5 établissent des périodes de repos journalier et hebdomadaire de, respectivement, 11 heures consécutives par période de 24 heures et de 24 heures plus les 11 de repos quotidien pour chaque période de sept jours. Il est cependant possible de déroger à ces deux articles. Dans le cas de dérogation, en principe, un repos compensateur doit être accordé aux travailleurs. La présente modification vise à rendre clair que les périodes de repos compensateur doivent être garanties dans un délai raisonnable et, en tous les cas, dans un délai ne dépassant pas 72 heures.
23. *Article 18 (Dérogations par voie de conventions collectives)*: Cet article comporte aussi une clarification concernant les repos compensateurs (voir ci-dessus).

24. Le premier et le troisième alinéas de l'article 19 et le deuxième paragraphe de l'article 20 sont supprimés. Dans les deux cas, il s'agit de supprimer des dérogations à la période de référence, qui deviennent obsolètes, suite à l'amendement proposé pour l'article 16, alinéa b).
25. *Article 22, paragraphe 1:* Cette disposition établit les conditions à respecter par les États membres pour permettre la non application de l'article 6 (durée maximale hebdomadaire du temps de travail).

La non application de l'article 6 est soumise à la condition que celle-ci soit autorisée par une convention collective ou un accord conclu entre partenaires sociaux au niveau adéquat.

Le texte prévoit que cette obligation d'autorisation par convention collective n'est pas applicable lorsque aucune convention collective n'est en vigueur et qu'il n'existe pas dans l'entreprise ou l'établissement une représentation du personnel habilitée à conclure de convention collective ou d'accord dans ce domaine, aux termes de la législation et/ou pratique nationales. Dans ces cas là, le consentement individuel du travailleur, selon les conditions définies, est suffisant.

L'autorisation par convention collective ou accord est une condition nécessaire mais non suffisante. En effet, l'accord du travailleur reste toujours nécessaire. Par rapport à la situation précédente, les conditions sont définies d'une façon plus claire et plus stricte. Ainsi, l'accord du travailleur doit être donné par écrit, il ne peut être donné lors du début de la relation d'emploi ou pendant la période d'essai, sa période de validité est limitée, une limite maximale absolue d'heures de travail est fixée, l'obligation de tenue de registres est précisée.

Proposition de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPEEN ET DU CONSEIL

**modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement
du temps de travail**

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 137, paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission¹,

vu l'avis du Comité économique et social européen²,

vu l'avis du Comité des régions³,

statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 du traité⁴

considérant ce qui suit:

- (1) L'article 137 du traité prévoit que la Communauté soutient et complète l'action des États membres en vue d'améliorer le milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Les directives adoptées sur la base dudit article doivent éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.
- (2) La directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail⁵ fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail, applicables aux périodes de repos journalier, aux temps de pause, au repos hebdomadaire, à la durée maximale hebdomadaire de travail, au congé annuel ainsi qu'à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail.
- (3) Deux dispositions de la directive 2003/88/CE sont assorties d'une clause de réexamen avant le 23 novembre 2003. Il s'agit de l'article 19 et de l'article 22, paragraphe 1.

¹ JO C [...] du [...], p. [...].

² JO C [...] du [...], p. [...].

³ JO C [...] du [...], p. [...].

⁴ JO C [...] du [...], p. [...].

⁵ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, JO L 299, du 18.11.2003, p. 9.

- (4) Plus de dix ans après l'adoption de la directive 93/104/CE du Conseil¹, la directive initiale en matière d'aménagement du temps de travail, il s'avère nécessaire de moderniser la législation communautaire, dans le but de mieux répondre aux nouvelles réalités et demandes, aussi bien des employeurs que des travailleurs.
- (5) La conciliation entre travail et vie familiale est un élément essentiel pour atteindre les objectifs que l'Union s'est fixés dans la Stratégie de Lisbonne. Elle est de nature à créer non seulement un climat de travail plus satisfaisant, mais aussi à permettre une meilleure adaptation aux besoins des travailleurs, notamment de ceux ayant des responsabilités familiales. Plusieurs modifications introduites dans la directive 2003/88/CE, notamment en ce qui concerne l'article 22, permettent une meilleure compatibilité entre travail et vie familiale.
- (6) Dans ce contexte, il incombe aux États membres d'encourager les partenaires sociaux à conclure, au niveau approprié, des accords établissant des règles visant à une meilleure compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale.
- (7) Le besoin se fait sentir de trouver un nouvel équilibre entre la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et le besoin de donner plus de flexibilité dans l'aménagement du temps de travail, notamment en ce qui concerne le temps de garde et, plus spécifiquement, les périodes inactives pendant le temps de garde.
- (8) Les dispositions concernant la période de référence doivent également être revues, avec l'objectif de simplifier le régime existant et de mieux l'adapter aux besoins des entreprises et des travailleurs.
- (9) L'expérience acquise dans l'application de l'article 22, paragraphe 1, montre que la décision finale purement individuelle de ne pas être tenu par l'article 6 de la directive peut poser des problèmes en ce qui concerne la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et aussi de libre choix du travailleur.
- (10) Conformément à l'article 138, paragraphe 2, du traité, la Commission a consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur l'orientation possible d'une action communautaire dans cette matière.
- (11) Après cette consultation, la Commission a estimé qu'une action communautaire était souhaitable et a de nouveau consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur le contenu de la proposition envisagée, en conformité avec l'article 138, paragraphe 3, du traité.
- (12) Aux termes de cette seconde phase de consultation, les partenaires sociaux n'ont pas informé la Commission de leur volonté d'engager le processus qui pourrait aboutir à la conclusion d'un accord, tel que prévu à l'article 138, paragraphe 4, du traité.
- (13) Étant donné que les objectifs de l'action envisagée, qui consiste à moderniser la législation communautaire concernant l'aménagement du temps de travail, ne peuvent pas être réalisés de manière suffisante par les États membres et peuvent donc être mieux réalisés au niveau communautaire, la Communauté peut prendre des mesures,

¹ Directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, JO L 307, du 13.12.1993, p. 18.

conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.

- (14) La présente directive respecte les droits fondamentaux et observe les principes qui sont reconnus notamment par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. En particulier, la présente directive vise à assurer le plein respect du droit à des conditions de travail justes et équitables (article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne).
- (15) Conformément au principe de subsidiarité et au principe de proportionnalité, visés à l'article 5 du traité, les objectifs de l'action envisagée ci-dessus ne peuvent être réalisés de manière suffisante par les États membres, dans la mesure où il s'agit de modifier un acte de droit communautaire en vigueur.

ONT ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

La directive 2003/88/CE est modifiée comme suit:

1. À l'article 2, les points 1bis et 1ter sont insérés:

"1bis. "temps de garde": période pendant laquelle le travailleur a l'obligation d'être disponible sur son lieu de travail afin d'intervenir, à la demande de l'employeur, pour exercer son activité ou ses fonctions.

1ter. "période inactive du temps de garde": période pendant laquelle le travailleur est de garde au sens de l'article 1bis, mais n'est pas appelé par son employeur à exercer son activité ou ses fonctions."

2. L' article 2bis suivant est inséré:

"Article 2bis

Temps de garde

La période inactive du temps de garde n'est pas considérée comme du temps de travail, à moins que la loi nationale ou, en conformité avec la législation et/ou pratiques nationales, une convention collective ou un accord entre partenaires sociaux n'en dispose autrement.

La période pendant laquelle le travailleur exerce effectivement ses activités ou ses fonctions pendant le temps de garde est toujours considéré comme du temps de travail."

3. À l'article 16, le point b) est remplacé par le texte suivant:

"b) pour l'application de l'article 6 (durée maximale hebdomadaire de travail), une période de référence ne dépassant pas quatre mois.

Toutefois, les États membres peuvent, par voie législative ou réglementaire, pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail, porter cette période de référence à douze mois, sous réserve du respect des principes généraux concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, et sous réserve d'une consultation des partenaires sociaux intéressés et d'efforts pour encourager toutes les formes pertinentes de dialogue social, y inclus la concertation si les parties le souhaitent.

Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un an, la période de référence ne peut être supérieure à la durée du contrat de travail.

Les périodes de congé annuel payé, accordé conformément à l'article 7, et les périodes de congé de maladie ne sont pas prises en compte ou sont neutres pour le calcul de la moyenne;"

4. L'article 17 est modifié comme suit:

a) Au paragraphe 1, les mots "aux articles 3 à 6, 8 et 16" sont remplacés par les mots "aux articles 3 à 6, 8 et 16, points a) et c)".

b) Au paragraphe 2, les mots "à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés" sont remplacés par les mots "à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés dans un délai raisonnable qui ne peut être supérieur à 72 heures".

c) Au paragraphe 3, dans la phrase introductive, les mots "aux articles 3, 4, 5, 8 et 16" sont remplacés par les mots "aux articles 3, 4, 5, 8 et 16, points a) et c)".

d) Le paragraphe 5 est modifié comme suit:

i) Le premier alinéa est remplacé par le texte suivant:

"Conformément au paragraphe 2 du présent article, il peut être dérogé à l'article 6, dans le cas des médecins en formation, dans les conditions fixées du deuxième au septième alinéa du présent paragraphe."

ii) Le dernier alinéa est supprimé.

5. À l'article 18, troisième alinéa, les mots "à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés" sont remplacés par les mots "à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés dans un délai raisonnable qui ne peut être supérieur à soixante-douze heures".

6. L'article 19 est remplacé par le texte suivant:

"Les États membres ont la faculté, tout en respectant les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, de permettre que, pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail, les conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux

fixent des périodes de référence, concernant la durée maximale hebdomadaire de travail, ne dépassant en aucun cas douze mois."

7. À l'article 20, le paragraphe 2 est supprimé.

8. L'article 22 est modifié comme suit:

a) Le paragraphe 1 est remplacé par le texte suivant:

"1. Les États membres ont la faculté de ne pas appliquer l'article 6 tout en respectant les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. La mise en œuvre de cette faculté doit cependant être expressément prévue par la convention collective ou l'accord conclu entre partenaires sociaux au niveau national ou régional ou en conformité avec la législation et/ou les pratiques nationales, par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux à un niveau adéquat.

La mise en œuvre de cette faculté est également possible, par accord entre l'employeur et le travailleur, lorsqu'aucune convention collective n'est en vigueur et qu'il n'existe pas, dans l'entreprise ou l'établissement concerné, de représentation du personnel habilitée, en conformité avec la législation et/ou la pratique nationales, à conclure une convention collective ou un accord entre partenaires sociaux dans ce domaine.

b) Le paragraphe 1bis suivant est inséré:

1bis. En tout cas, les États membres faisant usage de la faculté prévue au paragraphe 1 doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer que:

a) aucun employeur ne demande à un travailleur de travailler plus de quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16, point b), à moins qu'il ait obtenu l'accord par écrit du travailleur pour effectuer un tel travail. La validité d'un tel accord ne peut être supérieure à un an, renouvelable. Un accord donné lors de la signature du contrat individuel de travail ou pendant toute période d'essai serait nul et non avenu;

b) aucun travailleur ne puisse subir aucun préjudice du fait qu'il n'est pas disposé à donner son accord pour effectuer un tel travail;

c) aucun travailleur ne puisse prester plus de soixante-cinq heures dans une semaine quelconque, à moins que la convention collective ou l'accord conclu entre partenaires sociaux n'en dispose autrement;

d) l'employeur tienne des registres mis à jour de tous les travailleurs qui effectuent un tel travail et du nombre d'heures effectivement prestées;

e) les registres soient mis à la disposition des autorités compétentes qui peuvent interdire ou restreindre, pour des raisons de sécurité et/ou de santé des travailleurs, la possibilité de dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail;

f) l'employeur, sur demande des autorités compétentes, fournisse à celles-ci des informations sur les accords donnés par les travailleurs pour effectuer un travail

dépassant quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16, point b), ainsi que sur les heures effectivement prestées par ces travailleurs."

9. L'article 24bis suivant est inséré:

"Article 24bis

Rapport de mise en oeuvre

Au plus tard cinq ans après la date prévue à l'article 3 de la présente directive, la Commission fait rapport au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen sur la mise en oeuvre des dispositions de la présente directive, en particulier de l'article 22, paragraphes 1 et 2, accompagné, le cas échéant, des propositions appropriées, visant notamment, si elle l'estime nécessaire, la suppression graduelle de cette disposition.

Article 2

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales prises en application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer la mise en oeuvre de celles-ci. Les sanctions ainsi prévues doivent être effectives, proportionnelles et dissuasives. Les États membres notifient ces dispositions à la Commission au plus tard à la date mentionnée à l'article 3, et toute modification ultérieure dans les meilleurs délais. Ils veillent en particulier à ce que les travailleurs et/ou leurs représentants disposent de procédures adéquates aux fins de l'exécution des obligations prévues par la présente directive.

Article 3

Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le [-] ou s'assurent au plus tard à cette date que les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord. Ils communiquent immédiatement à la Commission le texte de ces dispositions ainsi qu'un tableau de correspondance entre ces dispositions et la présente directive.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

Article 4

La présente directive entre en vigueur le jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Article 5

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le [...]

Par le Parlement européen
Le Président
[...]

Par le Conseil
Le Président
[...]