



## CONSULTATION PUBLIQUE SUR LA RÉVISION DE LA DIRECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

\*\*\*\*\*

### Position de la CEC European Managers

La CEC European Managers, le partenaire social européen représentant les intérêts des cadres en Europe, avait participé activement aux négociations des partenaires sociaux sur la révision de la Directive sur le temps de travail lancées en décembre 2011, qui n'avaient malheureusement pas abouti à une conclusion.

Nous sommes tous d'accord sur l'intention de vos services de lancer une révision de ce texte législatif européen : les formes de travail ont considérablement évolué au cours de ces dernières années, de nouvelles technologies mobiles sont de plus en plus utilisées pour que les travailleurs puissent exercer leurs activités professionnelles; et la législation doit s'adapter à ces nouvelles fonctionnalités pour s'assurer que les gains de productivité et d'efficacité potentiels que peuvent apporter ces nouvelles technologies, soient compatibles avec la nécessité d'assurer la protection de la vie privée et le respect de normes minimales en matière de santé et de sécurité. Outre ces remarques générales sur la nécessité d'actualiser le contenu de la législation en fonction de notre époque, nous pensons qu'il est nécessaire d'intervenir sur les dispositions prévues par la directive concernant la dérogation qui peut être applicable aux «cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome» (Art. 17.1a de la directive).

Etant donnée la structure spécifique de la consultation publique, dont la nature est d'être ouverte à la participation tant des individus que des organisations et qui établit la nécessité de répondre à toutes les questions du questionnaire, nous avons préféré résumer notre réponse dans un document de position séparé. En fait, nous avons décidé, dans ce cas précis, de nous concentrer uniquement sur les questions relevant de manière directe de la catégorie que nous représentons, car nous pensons que cette approche est plus en adéquation avec notre rôle et notre profil représentant la voix des cadres européens.

La CEC European Managers soutient l'objectif de mieux définir le groupe des employés de niveau supérieur qui, par la nature même de leurs tâches, ont besoin d'autonomie et veulent cette autonomie sur leur temps de travail. La capacité d'organiser leur temps de travail de manière autonome est une conséquence de l'un des traits distinctifs du profil de travail des cadres, dont l'activité professionnelle est mesurée en termes d'objectifs atteints plutôt qu'en termes de temps réel passé sur le lieu de travail. Et l'utilisation croissante des technologies mobiles dans le travail, qui est proportionnellement plus fréquente chez les cadres et les autres travailleurs ayant des profils de responsabilités élevées, est une raison supplémentaire pour insister sur la possibilité qu'une révision de la directive puisse garantir une flexibilité accrue du temps de travail pour les cadres.

Notre organisation a longuement discuté de la position à adopter, et considère qu'il est important de s'assurer qu'un nombre relativement important de cadres puissent demeurer exemptés des dispositions prévues par la directive, en mettant l'accent sur l'élément « objectif » de l'indépendance dont les cadres jouissent en décidant de l'organisation de leur activité professionnelle. La présence de cet élément devrait être inhérente au profil professionnel même du cadre, avec une référence claire aux dispositions relatives à son contrat. Nous croyons que cette définition actuelle exprime

ces principes, et définit la nature de ces travailleurs pour lesquels les dispositions de la directive ne s'appliquent pas. En outre, étant donné la variété des dispositions légales et des définitions appliquées dans les pays européens, nous sommes d'accord avec la décision de ne pas utiliser des définitions pour identifier les catégories de cadres qui sont exemptés de la directive, mais plutôt de se concentrer sur les fonctions que les cadres remplissent et sur leur capacité « objective » de décider des formes de travail dont ils jouissent.

Pour cette raison, nous suggérons de ne pas modifier la formulation actuelle de l'Art. 17.1a; toutefois, si un changement dans le texte s'avérait nécessaire, nous préférierions nous concentrer sur une adaptation mineure du texte, afin de préciser en outre une catégorie de cadres, les présidents directeurs généraux, qui ne peuvent pas (de par la nature de leur profil) faire l'objet d'une limitation de leur temps de travail et dont les caractéristiques sont facilement identifiables et communes aux différents pays européens. Dans la même lignée, nous privilégierions l'insertion d'une phrase supplémentaire pour souligner les critères de la capacité à auto-définir les aspects concernant l'organisation des formes de travail (y compris le temps de travail) pour les cadres concernés dans la dérogation prévue par l'article.

En bref :

La version actuelle de l'Article 17.1a de la Directive 2003/88/CE déclarant que:

« la durée du temps de travail (...) n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes, et notamment lorsqu'il s'agit :

a) de cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome »

est considérée comme une option satisfaisante, et peut rester inchangée. Si toutefois une modification devait s'avérer nécessaire, nous suggérerions la formulation suivante:

"La durée du temps de travail (...) n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes, et notamment lorsqu'il s'agit :

*(a) de présidents directeurs généraux (ou de personnes occupant des postes comparables), ou de cadres dirigeants, qui jouissent d'une indépendance sur l'organisation de leur temps de travail et ont un pouvoir de décision autonome ».*