

La Commission doit poursuivre en analysant deux options principales – une révision ciblée (5.1) ou une série plus complète de changements (5.2) – concernant les points mis en évidence par les partenaires sociaux dans leurs réponses.

5.1. Révision ciblée

La première option consiste à proposer de nouvelles solutions axées sur les questions du temps de garde et du repos compensateur, et à aborder les difficultés d'application de la jurisprudence SIMAP-Jaeger²⁴, qui ont été signalées par de nombreuses parties prenantes. Il ressort clairement des réponses obtenues que les deux questions sont considérées comme particulièrement importantes dans les services publics, lesquels doivent assurer une continuité de service (par exemple, en matière de santé publique et de prise en charge en structure d'accueil et dans les services de lutte contre l'incendie et d'urgence). Il est clair également qu'elles sont à l'origine d'un nombre considérable de cas de non-conformité ou d'incertitude juridique²⁵.

Les solutions privilégiées diffèrent, dans une certaine mesure, selon les partenaires sociaux, les services publics et les États membres. Il s'agirait de trouver un cadre commun approprié au niveau de l'UE, qui permettrait des solutions négociées au niveau local ou sectoriel, en garantissant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et des usagers ainsi que la fourniture de services de qualité. Étant donné que le recours intensif au temps de garde (tel que défini par les arrêts de la Cour) est très fréquent dans certains secteurs, la Commission pourrait aussi envisager une solution par la voie de négociations sectorielles au niveau européen, mais c'est aux partenaires sociaux d'en décider.

i) Temps de garde

En vue d'une solution équilibrée à l'interprétation du temps de garde, on pourrait commencer par reconnaître le principe selon lequel le temps de garde dans son intégralité, dès lors que le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur sur le lieu de travail afin de rendre les services qui pourraient être requis, constitue du temps de travail aux fins de la directive et ne peut être considéré comme une période de repos²⁶. Cela préserverait les principes posés par les arrêts *SIMAP* et *Jaeger*. **Toutefois, il est proposé d'instaurer une dérogation, limitée aux secteurs où la continuité de service est nécessaire, qui permettrait de comptabiliser les périodes de garde différemment (c'est-à-dire pas toujours sur une base horaire, mais selon un principe d'équivalence)** sous réserve que certaines limites hebdomadaires ne soient pas dépassées et pourvu que les travailleurs concernés bénéficient d'une protection appropriée.

Cette solution serait adaptée aux régimes d'activité en période de garde, qui diffèrent beaucoup d'un secteur et d'une profession à l'autre, ainsi que d'un État membre à l'autre. Elle laisserait aux partenaires sociaux toute latitude pour trouver des solutions au niveau local ou sectoriel et pour déterminer la méthode de comptabilisation du temps de garde la plus appropriée. Certes, elle s'écarterait de l'interprétation de la Cour dans l'affaire *Dellas*²⁷, mais

²⁴ Affaire C-303/98, *SIMAP*; affaire C-151/02, *Jaeger*.

²⁵ COM(2010) 802, rapport sur la mise en œuvre de la directive sur le temps de travail; Deloitte Consulting, «Study to support an impact assessment regarding directive 2003/88/EC», 2010 (voir note de bas de page n° 4).

²⁶ Comme la Cour l'a déjà jugé dans l'affaire C-437/05, *Vorel*, cela n'a aucune incidence sur le taux de rémunération, lequel n'entre pas dans le champ d'application de la directive.

²⁷ Affaire C-14/04, *Dellas*.