

La directive sur le temps de travail

Le temps de travail est de nouveau au programme des dirigeants européens et il est probable que la Commission européenne publie de nouvelles propositions relatives à la directive sur le temps de travail début 2015. Les implications de ces propositions pour la FSESP et ses affiliés seront abordées lors d'une réunion à Bruxelles le 4 septembre (voir www.epsu.org/a/10169 pour plus d'informations).

La Commission européenne réalise actuellement une série d'études sur le temps de travail et il est important que les affiliés à la FSESP contribuent à cet exercice directement et/ou via leurs confédérations syndicales nationales respectives.

La FSESP devra être prête à réaliser un important travail de lobbying et de campagne l'année prochaine et il serait très utile que les affiliés lui apportent son aide en répondant aux questions reprises à la fin de ce document. VOUS POUVEZ RÉPONDRE AUX QUESTIONS DANS VOTRE LANGUE.

La législation actuelle fonctionne-t-elle ?

Consultation de la Commission européenne sur la mise en œuvre de la directive relative au temps de travail

La Commission européenne doit réaliser une consultation sur la mise en œuvre de la directive relative au temps de travail et cette consultation devrait tenir compte de l'avis des employeurs et des syndicats. Le 4 juillet, la direction générale de l'emploi de la Commission a écrit aux partenaires sociaux nationaux pour avoir leur avis sur la transposition et la mise en œuvre de la directive, en leur posant notamment des questions sur son application et le contrôle de son application. La lettre relative à cette consultation et le format à respecter pour les contributions sont disponibles ici : www.epsu.org/a/10650

Nous encourageons les affiliés à suivre ce dossier avec leurs confédérations nationales et à s'assurer que tout problème lié au temps de travail dans les services publics est mis en exergue dans toutes les contributions envoyées à la Commission. La date butoir pour la soumission des contributions est le 4 novembre 2014.

Modifications éventuelles des règles relatives au temps de travail

Études de la Commission européenne relatives à la révision de la directive sur le temps de travail

Fin 2012, les négociations sur le temps de travail entre les organisations syndicales et d'employeurs européennes ont abouti à une impasse. Dans le cadre de la révision actuelle de la directive sur le temps de travail, la Commission envisagera d'éventuelles modifications de la législation. Cette étude comprendra une évaluation des « charges et des frais administratifs et réglementaires ». En plus de cette étude intersectorielle, une autre étude portera sur les services publics de soins de santé. Cette dernière examinera les implications économiques/financières/organisationnelles des différents changements qui pourraient être apportés aux règles européennes sur le temps de travail pour le secteur.

L'étude approfondie sur les soins de santé est réalisée par le cabinet de conseil danois COWI qui interroge des syndicats, des employeurs, des représentants des ministères de la santé et des organismes de soins de santé, ainsi que des inspecteurs du travail dans huit pays : Danemark, Italie, Grèce, Allemagne, France, République tchèque, Hongrie et Royaume-Uni.

Nous avons pu consulter l'avant-projet de questionnaire utilisé pour les entretiens et il porte sur les thèmes suivants : le recours à l'opt-out individuel, les périodes de référence, le temps de garde au travail, le temps de garde à domicile, le repos de compensation, les travailleurs autonomes, les contrats simultanés, la conciliation de la vie privée et personnelle, le droit à l'information, et l'interruption des périodes de repos.

Tous ces éléments pourraient être pris en compte dans les projets de la Commission concernant la révision de la directive sur le temps de travail. Nous résumons ci-dessous les points clés et posons une série de questions relatives à ces différents points.

Questionnaire de la FSESP sur la directive relative au temps de travail

Résumé des points clés

Opt-out individuel : La directive sur le temps de travail définit une limite maximum de 48 heures par semaine en moyenne sur une période de référence (voir ci-dessous) de 17 semaines, six mois ou, si négocié dans le cadre d'une convention collective, 12 mois. Les seules exceptions à cette limite concernent les travailleurs « autonomes » (voir ci-dessous) et les travailleurs qui ont signé un accord d'opt-out individuel. Un opt-out individuel n'est possible que lorsque la législation nationale le prévoit. La FSESP et la CES appellent à la suppression de ces opt-out, dans la mesure où ils sont tout à fait inappropriés dans le cadre de la législation sur les soins de santé et la sécurité. Dans le cas où une suppression progressive répartie sur plusieurs années serait décidée, les syndicats souhaiteraient également que le recours aux opt-out soit étroitement contrôlé.

Périodes de référence : La période de référence est la période pendant laquelle les heures de travail sont calculées eu égard au respect de la limite des 48 heures. La période standard est de 17 semaines, mais elle peut être de six mois dans des circonstances exceptionnelles. Elle ne peut être de 12 mois que si cette prolongation a été négociée dans le cadre d'une convention collective. La FSESP et la CES souhaitent que les règles actuelles soient conservées malgré les pressions exercées par les employeurs et la Commission européenne pour permettre la prolongation de la période de référence dans la législation et non pas uniquement via les conventions collectives.

Temps de garde au travail : Des arrêts de la Cour européenne de justice (CEJ) précisent que le temps de garde sur le lieu de travail devrait être considéré comme du temps de travail pour être conforme aux dispositions de la directive. Plusieurs alternatives ont été proposées par les employeurs et la Commission européenne. Il s'agit notamment de ne prendre en considération que le temps de garde « active » ou de traiter le temps de garde différemment des autres temps de travail en ne prenant en compte, par exemple, qu'un pourcentage de ce temps. La position de la FSESP et de la CES est que la directive devrait être amendée, afin de refléter les arrêts de la CEJ et que tous les temps de garde au travail devraient être traités à 100 % comme du temps de travail.

Temps de garde à domicile : Le temps de garde à domicile correspond aux périodes pendant lesquelles un travailleur est à son domicile, mais peut être rappelé au travail en cas

d'urgence. Le temps de garde à domicile n'est pas couvert par la directive sur le temps de travail et il n'est considéré comme du temps de travail dans aucun arrêt de la CEJ. Ce point n'a pas été soulevé dans le cadre des négociations de 2011-2012, bien que certains affiliés de la FSESP aient fait part de leurs inquiétudes quant à la manière dont certains employeurs imposent des règles strictes sur les temps de garde à domicile, exigeant des travailleurs qu'ils puissent arriver sur le lieu de travail très rapidement. La FSESP et la CES ne disposent actuellement pas d'une position sur la nécessité de prendre en compte ou non le temps de garde à domicile

Repos de compensation : Des arrêts de la CEJ ont également précisé que le repos de compensation des périodes de repos manquées devait être pris dès la fin de la période de travail concernée et non ultérieurement. La Commission et les employeurs souhaiteraient une plus grande flexibilité dans ce domaine, mais la FSESP et la CES plaident en faveur du respect des arrêts de la CEJ.

Travailleurs autonomes : Toute personne définie comme étant un travailleur « autonome » peut être soustraite à la limite des 48 heures de travail par semaine. Les syndicats craignent que la définition du terme « autonome » soit trop vague et que certains employeurs interprètent ce concept de façon très large afin que les directeurs et les autres cadres soient qualifiés d'« autonomes » et ne doivent ainsi pas respecter la limite des 48 heures. La FSESP et la CES plaident en faveur d'une définition qui limiterait ce groupe de travailleurs aux plus hauts dirigeants.

Application pour les travailleurs ou les contrats : La position de la FSESP et de la CES est claire : le calcul du temps de travail d'un employé doit être effectué sur la base de tous ses contrats simultanés. Certaines législations nationales ne sont pas claires à ce propos.

Conciliation de la vie professionnelle et privée et droits à l'information : La directive sur le temps de travail ne mentionne aucunement la conciliation de la vie privée et professionnelle ou les droits des travailleurs à être informés des modifications apportées aux arrangements en matière de temps de travail. Selon la FSESP et la CES, la directive pourrait être améliorée via l'inclusion de ces éléments.

Périodes de repos interrompues : L'une des études réalisées pour la Commission européenne soulève la question de l'interruption des périodes de repos. La question posée est la suivante : « Quelles sont les implications sur le lieu de travail de l'introduction de la possibilité pour le travailleur de décider de ne pas prendre un repos ininterrompu, mais d'avoir la possibilité d'interrompre son temps de repos pendant maximum trois heures et de travailler à nouveau pendant cette période (ex. : finir plus tôt et travailler plus tard à son domicile) ? » Ce point n'a pas été abordé en détail par le passé ; la FSESP et la CES ne disposent pas d'une position officielle à ce propos. Reste à voir si la Commission présentera des propositions à ce sujet, mais il conviendra de déterminer si l'objectif est d'offrir plus de flexibilité au travailleur ou à l'employeur.

La FSESP souhaiterait que les affiliés répondent aux questions suivantes sur ces aspects du temps de travail. Les informations que vous nous transmettez nous aideront à répondre de manière efficace à la Commission européenne et à alimenter les discussions de la CES quant aux éventuelles modifications de la directive.

Nous vous avons envoyé ce questionnaire dans un document Word, afin que vous puissiez taper vos réponses sous chaque question et utiliser tout l'espace qui vous

semble nécessaire. **VOUS POUVEZ RÉPONDRE AUX QUESTIONS DANS VOTRE LANGUE.**

Il serait utile que vous puissiez nous envoyer vos réponses avant la réunion de la FSESP sur le temps de travail le 4 septembre. Nous sommes toutefois conscients que cela pourrait s'avérer difficile en raison des vacances d'été. Si vous ne pouvez pas nous envoyer vos réponses avant le 4 septembre, la date butoir prévue sera le 17 octobre. Ceci nous permettra de traduire et d'analyser vos réponses avant la fin de l'année

1. Opt-out individuel

- L'opt-out individuel est-il utilisé dans votre secteur ?
- Le recours à l'opt-out individuel est-il réglementé par des conventions collectives dans votre secteur ?
- Disposez-vous de données (estimations) concernant le nombre de travailleurs qui ont signé un opt-out dans votre secteur ?
- Le recours à l'opt-out fait-il l'objet de contrôles par des inspecteurs du travail ou d'autres organismes publics dans votre secteur ?
- N'hésitez pas à nous transmettre toute information supplémentaire sur les problèmes que vous rencontreriez en raison des opt-out individuels :

2. Périodes de référence

- Quelle est la période de référence appliquée dans votre secteur pour le calcul du temps de travail ?
 - 17 semaines
 - Six mois
 - 12 mois
- N'hésitez pas à nous transmettre toute information supplémentaire sur les problèmes que vous rencontreriez dans le cadre de l'application de la période de référence :

3. Temps de garde au travail

- Les travailleurs de votre secteur doivent-ils prêter des gardes au travail ?
- Disposez-vous de données relatives au nombre de travailleurs concernés, à la durée et à la réglementation des périodes de garde au travail ?
- En ce qui concerne le calcul du temps de travail dans le respect des dispositions de la directive sur le temps de travail, le temps de garde au travail est-il considéré à 100 % comme du temps de travail ?
- N'hésitez pas à nous transmettre toute information supplémentaire sur les problèmes que vous rencontreriez concernant le temps de garde au travail dans votre secteur :

4. Temps de garde à domicile

- Les travailleurs de votre secteur doivent-ils prêter des gardes à domicile ?
- Disposez-vous de données relatives au nombre de travailleurs concernés, à la durée et à la réglementation des périodes de garde à domicile ?
- Les travailleurs de votre secteur rencontrent-ils des problèmes liés à l'application des arrangements relatifs au temps de garde à domicile, tels que la nécessité d'arriver sur le lieu de travail très rapidement ?
- N'hésitez pas à nous transmettre toute information supplémentaire sur les problèmes que vous rencontreriez concernant le temps de garde à domicile dans votre secteur :

5. Repos de compensation

- Existe-t-il des problèmes dans votre secteur concernant les employés qui prennent leur temps de repos de compensation pour les heures supplémentaires prestées immédiatement après la période de travail concernée ?
- Sont-ils assurés de pouvoir prendre ce repos de compensation immédiatement ?
- N'hésitez pas à nous transmettre toute information supplémentaire sur les problèmes que vous rencontreriez dans le cadre du repos de compensation :

6. Travailleurs autonomes

- Êtes-vous au courant de problèmes dans votre secteur découlant de la définition des travailleurs autonomes ?
- Pensez-vous que des employeurs ont inclus des employés dans cette catégorie même s'ils ne font pas partie des hauts dirigeants ?
- N'hésitez pas à nous transmettre toute information supplémentaire sur les problèmes que vous rencontreriez en raison de la définition des travailleurs autonomes :

7. Contrats simultanés

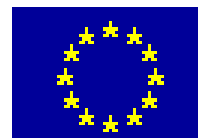
- Votre législation nationale ou tout autre arrangement appliqué dans votre secteur précise-t-il clairement que tous les contrats simultanés dans le cadre desquels un travailleur est employé doivent être pris en compte dans le calcul du temps de travail ?
- N'hésitez pas à nous transmettre toute information supplémentaire sur les problèmes que vous rencontreriez en raison du calcul du temps de travail des travailleurs employés dans le cadre de plus d'un contrat :

8. Conciliation de la vie privée et professionnelle et droits à l'information

- Les travailleurs de votre secteur ont-ils le droit de demander des horaires de travail plus flexibles ?
 - Si non, serait-il utile que ce droit soit repris dans la directive sur le temps de travail ?
- Les travailleurs de votre secteur ont-ils le droit d'être informés quant aux modifications apportées aux arrangements liés au temps de travail ?
 - Si non, serait-il utile que ce droit soit repris dans la directive sur le temps de travail ?
- N'hésitez pas à nous transmettre toute information supplémentaire sur les problèmes que vous rencontreriez en lien avec la conciliation de la vie privée et professionnelle ou le droit des travailleurs à être informés des modifications des arrangements relatifs au temps de travail :

9. Interruption des périodes de repos

- Quel est l'avis de votre syndicat quant à la possibilité que la flexibilité des horaires de travail puisse être accrue via l'interruption des périodes de repos des travailleurs ?



N'hésitez pas à nous faire part de tout autre commentaire quant aux principaux problèmes liés au temps de travail rencontrés dans votre secteur.

Veillez également nous informer de toute nouvelle étude réalisée concernant le temps de travail, la santé et la sécurité.

Pays :

Secteur :

Nom de la personne de contact :

Syndicat :

Courriel :

Téléphone :