



**COUNCIL OF EUROPEAN MUNICIPALITIES AND REGIONS
CONSEIL DES COMMUNES ET REGIONS D'EUROPE**

*Inscrit au registre des représentants d'intérêts de la Commission
européenne. Numéro d'inscription : [81142561702-61](https://ec.europa.eu/eur-lex/procurement/details.do?procurementId=81142561702-61)*

Réponse du CCRE

à la seconde phase de consultation
sur la révision de la directive sur le temps
de travail

Bruxelles, février 2011

Réponse du CCRE à la seconde phase de consultation de la Commission européenne sur la révision de la directive sur le temps de travail (COM (2010) 801 final)

Messages clés du CCRE

1. Les services fournis par les collectivités locales et régionales sont concernés de près par la Directive sur le temps de travail : en effet, l'aide sociale, les soins de santé et les services incendie, notamment, sont des services fonctionnant 24 heures sur 24 ;
2. Nous apprécions particulièrement que la Commission européenne se montre davantage disposée à examiner, dans ce second document de consultation, les besoins particuliers en matière de continuité de soins dans les services publics, ainsi que l'évolution récente du travail et de la société, laquelle requiert un haut degré de flexibilité et d'adaptabilité de la part des travailleurs et au niveau des lieux de travail ;
3. La souplesse des dispositions de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et familiale, les questions de santé et de sécurité vont en général de pair et sont bénéfiques tant pour les salariés que pour les employeurs, ainsi que pour tous les citoyens européens en leur qualité d'utilisateurs de services ;
4. Le CCRE est en faveur d'une législation minimale au niveau de l'UE, comportant des définitions claires, qui propose un cadre avec les conditions qualitatives générales et les critères minimums clairement définis ;
5. Le CCRE croit fermement que les discussions n'aboutiront que si des solutions négociées sont trouvées avec les partenaires sociaux ;
6. Nous préconisons un réexamen en profondeur qui apporterait une réponse à toutes les questions en suspens qui apparaissent sans cesse via la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE), et qui doivent être traitées de manière cohérente afin d'éviter que le régime du temps de travail de l'UE ne soit modifié ou contesté juridiquement à moyen terme ;
7. Nous plaidons pour que soient abordées spécifiquement dans le réexamen en profondeur des questions telles que les dérogations spécifiques par secteur pour les dispositions relatives au temps de garde, au repos compensateur, aux dispositions pluricontractuelles, aux travailleurs autonomes, à la flexibilité des heures de travail, aux congés payés et, en particulier, à la poursuite de l'« opt-out » (dérogation) à la limite des 48 heures de travail hebdomadaire ;
8. Le nouveau cadre juridique doit être précis et clair quant à la relation entre le cadre européen et les dispositions nationales, laissant aux partenaires sociaux à l'échelon approprié (national, régional ou local) suffisamment de latitude pour trouver les solutions adaptées à leur domaine ou secteur ;
9. La nouvelle proposition doit faire en sorte de ne compromettre ni la continuité des services publics pour les groupes les plus vulnérables de la société ni la rapidité de la réaction face aux pics imprévisibles de la demande, notamment en cette période de pressions financières sans précédent sur les services locaux;

10. Conformément au principe de subsidiarité, les définitions dépendent du droit national et/ou des négociations entre partenaires sociaux pour garantir que la mise en œuvre réponde bien à l'objectif visé ;
11. Une nouvelle évaluation d'impact au niveau local devrait être effectuée après la consultation des partenaires sociaux, en tenant compte de leurs réponses.

Introduction et remarques générales

1. Le Conseil des Communes et Régions d'Europe est l'organisation faîtière européenne des associations nationales de municipalités, villes et régions ; le CCRE compte actuellement 53 associations membres dans 39 pays. Ensemble, nous représentons plus de 100.000 collectivités locales et régionales. La directive sur le temps de travail (DTT) intéresse tout particulièrement les membres du CCRE, notamment là où des services sont fournis 24 heures sur 24, et aussi par ses implications plus générales liées à la gestion des questions de santé et de sécurité posées par l'aménagement du temps de travail.
2. Le CCRE est un partenaire social reconnu au niveau européen et la Plate-forme des Employeurs (CCRE-PE) représente les employeurs au sein du Comité de dialogue social sectoriel pour l'administration locale et régionale.
3. **Nous appuyant sur notre contribution à la première phase de consultation**¹ des partenaires sociaux par la Commission européenne sur la révision de la directive sur le temps de travail au printemps 2010, nous présentons ici l'avis partagé par les collectivités locales à travers l'UE sur cet ensemble plus détaillé de propositions contenues dans le nouveau document de consultation de la Commission.
4. Le CCRE apprécie le réalisme dont fait preuve la Commission en reconnaissant le peu d'intérêt à répéter le même parcours législatif que dans les deux cycles précédents. Nous saluons en particulier la reconnaissance de l'existence de nombreux points de vue différents et des tendances divergentes en matière d'emploi à travers l'UE et d'un secteur à l'autre.
5. Bien que nous reconnaissons la nécessité d'étudier les questions soulevées par la Cour européenne de Justice (CJUE) dans les affaires SIMAP/Jaeger et d'autres affaires ultérieures², nous estimons aussi que la reconnaissance de l'évolution des formules de travail et la nécessité d'assurer la continuité de service, ainsi que les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui vont au-delà de la problématique du temps de travail, demandent un réexamen en profondeur.
6. Nous apprécions particulièrement que la Commission se montre davantage disposée à présenter des propositions équilibrées prévoyant notamment que la législation de l'UE fournisse un cadre général de base aussi précis et détaillé que possible dans ses concepts, définitions et portée, afin d'éviter d'éventuelles interprétations inutiles de la part de la CJUE; ces propositions pourront ensuite être complétées par des solutions négociées, et notamment en laissant aux partenaires sociaux

¹ Réponse du CCRE à la première phase de consultation :

http://www.ccre.org/docs/cemr_response_working_time_fr.pdf

² Pereda Sch Pereda, Schultz-Hoff & Stringer pour la gestion du report du congé annuel, Marshall-Clay pour les limites du recours au paiement du congé annuel inclus dans le salaire horaire ou journalier (« *rolled-up holiday pay* ») pour les travailleurs saisonniers, le personnel ne travaillant que pendant une période bien précise (« *term-time only staff* ») et les travailleurs intérimaires; KSH, Isère et Fuß, etc.

au niveau approprié le soin de régler les détails, dans les limites fixées par ce cadre, par des négociations et des conventions collectives.

7. Avant d'aller de l'avant et de proposer une législation, nous plaidons en premier lieu pour une solution négociée entre partenaires sociaux au sujet des pierres d'achoppement, de la portée et des dispositions juridiques détaillées qu'une nouvelle Directive devrait contenir. Non seulement cela garantirait une meilleure conformité une fois la loi adoptée, mais cela permettrait aussi d'éviter une prolongation inutile des discussions au Parlement et au Conseil.
8. La future législation devrait écarter toute incertitude juridique et fournir un cadre juridique stable dans un avenir prévisible, d'où la nécessité d'aborder les questions de repos compensateur, de temps de garde, de contrats multiples, d'« opt-out » et de travailleurs autonomes. Nous nous réjouissons en particulier que la Commission ait reconnu les besoins de secteurs spécifiques, tels que les **pompiers volontaires**³ pour garantir la continuité de service.
9. Nous nous félicitons de la reconnaissance par la Commission que le recours à l'« **opt-out** » autorisé dans 16 Etats membres n'est pas une "solution de facilité" pour échapper aux exigences de la Directive, mais qu'il a été utilisé comme un outil pour introduire de la flexibilité, notamment dans le secteur public, pour coller à la spécificité de certaines activités, pallier la pénurie de ressources ou s'adapter à des formes particulières de travail atypique ou pour se prémunir du risque d'une pénurie de personnel pendant les périodes critiques. En conséquence, il convient de ne pas envisager la suppression de ces dérogations avant que des formes de flexibilité alternatives et plus ciblées aient été convenues, de préférence entre partenaires sociaux, et se soient avérées efficaces. Pour l'instant, nous ne voyons pas la faisabilité à moyen terme d'une suppression progressive de l'« opt-out ».
10. Faisant spécifiquement référence aux **services publics locaux**, nous nous félicitons que la Commission ait pris davantage conscience qu'afin de garantir la qualité et la continuité des services, la législation de l'UE doit prendre pleinement en considération la nature spécifique des services de protection communautaire et civile, et notamment quant à la qualité et à la gamme des services qui peuvent être fournis en ce qui concerne les soins et la sécurité des citoyens les plus vulnérables. Notamment dans les communautés plus petites et reculées, il ne faut pas compromettre cette prise de conscience en ces temps de contraintes financières sans précédent.
11. Nous nous félicitons de la constatation par la Commission que le changement majeur intervenant actuellement n'est pas une augmentation du nombre d'heures de travail prestées (qui reste stable), mais l'augmentation des formes souples d'aménagement du temps de travail, telles que l'horaire décalé, l'horaire mobile et la capitalisation du

³ Nous supposons que cela comprend aussi les pompiers qui doivent rester au travail pendant leur service de garde. Le CCRE appuie les demandes de certains de ses membres qui sont concernés de près par ce problème et qui voudraient que la Commission précise que le cas de ces pompiers sera traité de manière spécifique dans sa nouvelle proposition.

temps de travail, le télétravail, sans compter le travail à temps partiel. Cela suppose des horaires personnalisés dans les limites fixées par un cadre réglementaire global.

12. Les changements démographiques, l'utilisation accrue des technologies intelligentes et l'évolution vers des services fonctionnant 24 heures sur 24 signifient que les schémas de travail traditionnels ne correspondent plus aux besoins d'une société moderne et progressiste. A cet égard, nous nous félicitons que la Commission reconnaisse expressément et souligne les défis particuliers auquel le secteur public est confronté pour proposer en permanence des services de grande qualité et la nécessité qui en découle de prévoir une certaine souplesse dans l'aménagement du temps de travail.
13. Nous tenons à souligner que l'objectif premier de toute future directive doit être de protéger la santé et la sécurité de la main-d'œuvre tout en garantissant et en améliorant la qualité des services publics.
14. Le CCRE présente ci-après d'une série de réactions détaillées sur les points soulevés dans le document de consultation de la Commission. Celles-ci répondent également aux trois questions spécifiques posées par la Commission à la fin du document de consultation.

Réexamen en profondeur

(réponse à la question n°1)

15. Nous considérons la proposition de la Commission de procéder à un réexamen en profondeur comme un bon point de départ. Cela permettra en effet de réexaminer toutes les questions relatives à l'aménagement du temps de travail dans l'UE, contrairement à une révision ciblée qui ne résoudrait que des problèmes spécifiques, comme les questions liées au temps de garde et au repos compensateur soulevées par les arrêts SIMAP/Jaeger.
16. Même si une révision ciblée apporterait une solution à court terme à ces problèmes spécifiques, elle ne couvrirait pas suffisamment les nouveaux cas de jurisprudence et ne tiendrait pas non plus compte de l'évolution de l'aménagement du temps de travail ni des formules de travail. Cela conduirait à un patchwork législatif qui serait mûr pour une remise en cause de la CJUE. En outre, rien ou presque ne garantit qu'une révision ciblée seule serait couronnée de succès, car elle ne ferait effectivement que répéter les deux cycles précédents qui ont débuté en 2003.
17. Un réexamen en profondeur devrait tenir compte de l'évolution de la demande pour des services publics locaux de haute qualité et continus, de la variété des besoins nationaux et/ou sectoriels, des changements saisonniers, de l'évolution démographique et technologique, etc., tout en garantissant en même temps la santé et la sécurité des salariés et l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.
18. Outre les questions liées au temps de garde et au repos compensateur, les autres questions juridiques spécifiques à examiner en détail sont l'utilisation de l'« opt-out » et les travailleurs travaillant dans un secteur

spécifique, les travailleurs autonomes, les contrats multiples, le congé annuel payé et l'assouplissement des conditions de travail.

19. Le CCRE et ses organisations membres s'accordent pour reconnaître qu'une législation au niveau de l'UE fixant un cadre pour l'aménagement du temps de travail est utile afin de garantir une harmonisation minimale des questions de santé et de sécurité au sein du marché intérieur. Ce cadre devrait se limiter à définir les conditions qualitatives générales pour l'aménagement du temps de travail à l'échelon national ou sectoriel et ne devrait pas essayer de réglementer ces dispositions avec des limites quantitatives toutes prêtes. Le cadre doit être suffisamment précis pour indiquer clairement les critères minimums tout en spécifiant dans le même temps les intentions de la législation afin d'éviter des interprétations imprévues de la CJUE.
20. Le cadre juridique de l'UE doit laisser suffisamment de place à des accords nationaux et des négociations collectives là où les partenaires sociaux jouent un rôle de premier plan et ont une obligation commune de fixer les termes et conditions du marché du travail adaptés à la diversité des situations et des besoins au sein des pays de l'UE. Dans le même temps, le cadre juridique de l'UE doit bien sûr constituer un socle garantissant les droits fondamentaux de l'ensemble des travailleurs, en particulier dans les Etats membres qui continuent à développer des mécanismes de dialogue social.
21. A cet égard, nous exprimons notre préférence pour une législation européenne qui assure la reconnaissance des accords conclus par les partenaires sociaux au niveau européen et/ou national, régional et local, et prévoit des garanties qui empêcheront ces accords d'être mal interprétés par la CJUE.
22. Le CCRE marque une préférence pour une approche intersectorielle concernant ces questions. En effet, l'évolution des formules de travail et l'organisation de la fourniture de services tend à accentuer le décloisonnement entre secteurs. Une approche sectorielle spécifique au niveau de l'UE pourrait conduire à un certain nombre de directives sectorielles, qui déboucherait à leur tour sur une législation sectorielle au niveau des Etats membres. Cela pourrait occasionner d'importants problèmes à nos membres, car les activités d'une seule collectivité locale qui couvriraient, par exemple, l'aide sociale, la lutte contre les incendies, l'éducation, les hôpitaux, etc. pourraient ainsi être soumises à deux ou trois législations différentes relatives au temps de travail.
23. En termes de préparation de la législation, le CCRE préfère l'option de la recherche d'un accord d'abord via les partenaires sociaux sur des dispositions détaillées, qui pourraient ensuite faire l'objet d'un projet de législation européenne. Cette option permettrait de présenter des définitions plus solides et d'améliorer la mise en œuvre au niveau local et régional.
24. Le CCRE prône un réexamen en profondeur qui apporterait une solution aux questions en suspens relatives au temps de travail dans un avenir prévisible – idéalement au cours des deux prochaines décennies -, mais est bien conscient que les défis liés à ce réexamen ne sont pas moins

ardus que ceux posés par une révision ciblée. Toutefois, considérant l'impasse dans laquelle nous ont plongé les précédentes révisions ciblées, cela reste la meilleure option. Par conséquent, nous aimerions dans l'intervalle obtenir l'assurance que la Commission européenne poursuivra l'achèvement du réexamen, avant qu'un autre litige ne surgisse avec la CJUE.

(la question n°2 est examinée dans les cinq sections ci-dessous)

Temps de garde

25. Le CCRE se félicite que la Commission, tout en respectant le principe établi par les arrêts SIMAP et Jaeger, selon lequel tout le temps passé sur le lieu de travail est du temps de travail, peu importe qu'il soit actif ou inactif, propose une dérogation à ce principe en permettant de comptabiliser les périodes de garde différemment dans un certain nombre de secteurs où la continuité de service est nécessaire et où les périodes de garde sont passées à se reposer.
26. Nous tenons à souligner qu'une telle dérogation serait négociée par les partenaires sociaux au niveau approprié (national, sectoriel ou local). La directive révisée devrait d'ailleurs consacrer la reconnaissance des accords conclus par les partenaires sociaux, afin d'empêcher qu'ils ne soient remis en cause par des arrêts ultérieurs de la CJUE.
27. Le CCRE tient à préciser que le secteur de l'administration locale et régionale en général devrait avoir recours au système de dérogation, et en particulier (mais pas uniquement) pour ce qui est du secteur hospitalier, de la prise en charge en structure d'accueil et des services incendie et de secours. Il reste à voir comment mettre cela en pratique.
28. En ce qui concerne la méthodologie spécifique pour la dérogation, le CCRE souhaite réitérer sa proposition⁴ de permettre le calcul de la "période inactive" selon un facteur moins élevé que celui de l'"heure par heure" lors de la comptabilisation des 48 heures.
29. Enfin, nous souhaitons que soit levée toute ambiguïté quant à la définition du "lieu de travail" en termes de calcul du temps de travail pour un emploi déterminé, car c'est essentiel pour le calcul du temps de travail. C'est d'autant plus important si l'on considère le point de vue de la Commission selon lequel, dans certains cas, le décroisement s'accroît toujours plus entre la vie personnelle et l'activité professionnelle.

Repos compensateur

30. Le CCRE comprend les difficultés qui ont empêché la CE de proposer une solution adéquate au problème de savoir si le repos compensateur doit être pris immédiatement après la période de travail ou dans un laps de temps raisonnable après celle-ci, car il s'agit là d'un des points importants encore en suspens.

⁴ Réponse du CCRE à la première phase de consultation:
http://www.ccre.org/docs/cemr_response_working_time_fr.pdf

31. Le CCRE tient à rappeler que sa préférence va à des périodes de repos à prendre dans un laps de temps raisonnable plutôt qu'à une obligation de les prendre immédiatement, et ce afin de garantir la cohérence et la continuité de l'offre de services. Cela vaut en particulier, mais pas seulement, pour les hôpitaux ou les institutions sociales.
32. Il est important de préciser que la définition de « temps raisonnable » dépend de la législation nationale et/ou des négociations entre partenaires sociaux. Nous tenons aussi à souligner l'importance pour l'UE de préciser que la définition de la notion de « temps raisonnable » peut différer d'un secteur à l'autre à l'intérieur d'un même pays, suite aux négociations entre partenaires sociaux. Nous pensons que c'est là l'élément essentiel pour répondre aux exigences de base en matière de repos compensateur formulées par tous les acteurs concernés par cette révision.

Souplesse accrue pour de nouvelles formules de travail

33. Le CCRE soutient la proposition de la Commission qui garantit cette souplesse dans l'aménagement du temps de travail, tout en assurant une protection adéquate contre les risques pour la santé et la sécurité. Nous pensons que les propositions de changement relatives à la période de référence seront efficaces si l'on augmente la portée et l'autonomie des négociations collectives et des négociations entre partenaires sociaux.
34. Nous nous félicitons de la prise de conscience croissante par la Commission que la souplesse accrue des formules de travail n'est pas seulement une réaction face à l'évolution de la demande du secteur économique dans son ensemble, mais est aussi souhaitée par de nombreux salariés, et notamment ceux qui ont des responsabilités familiales, ou répond aux exigences d'une main-d'œuvre diversifiée ou plus âgée.

Equilibre entre travail et vie privée tenant compte de nouveaux facteurs démographiques

35. Reflétant nos commentaires ci-dessus sur la flexibilité, le CCRE est d'accord avec le document de consultation de la Commission, lequel affirme que même si de telles dispositions sont nécessaires pour éviter des effets négatifs en termes de santé et de sécurité, elles peuvent aussi déboucher sur une situation avantageuse à la fois pour les employeurs et les salariés.
36. En ce qui concerne les propositions de la Commission visant à introduire de nouvelles dispositions relatives à l'information des travailleurs sur tout changement envisagé dans les horaires collectifs, ou toute demande de modification de leurs horaires individuels, le CCRE tient à souligner que ces dispositions doivent être étendues pour laisser suffisamment de latitude aux partenaires sociaux et aux employeurs et salariés au niveau local pour les adapter à leurs situations spécifiques.

Travailleurs autonomes

37. Le CCRE note que la Commission cherche à clarifier que les dérogations actuelles s'appliquent aux cadres supérieurs dans le secteur public ou privé. Nous pensons cependant que la clarification proposée par la Commission ne devrait pas aller jusqu'à empêcher la réalisation d'aménagements entre d'autres employeurs et salariés, par exemple dans les professions fortement axées sur la connaissance, et ce pour que des solutions individuelles puissent être trouvées qui satisfassent aux besoins des employeurs et à l'équilibre entre travail et vie privée des salariés. Autrement, si les définitions deviennent trop étroites, on assistera à une augmentation du recours à l'« opt out ».
38. Bien souvent, le niveau de performance dans ces emplois se mesure en termes de résultats obtenus, plutôt qu'en fonction du temps effectivement passé sur le lieu de travail. L'intensité de travail dans ces types de professions étant souvent très variable, n'utiliser que le critère du temps de travail pour définir les normes de santé et de sécurité pourrait dès lors être d'un intérêt limité. Il serait par conséquent opportun de coopérer avec les partenaires sociaux pour examiner conjointement les questions de santé et de sécurité affectant spécifiquement ces nouveaux types de formules de travail.

Contrats multiples

39. Le CCRE reconnaît les difficultés que présente l'application des règles de l'UE en ce qui concerne les travailleurs à contrats multiples, dont le nombre ne cesse de croître suite à l'évolution des formules de travail mentionnée par ailleurs. Les communes et les régions sont conscientes que nombre de leurs salariés occuperont plus d'un emploi au sein de l'autorité, et que bien plus encore occuperont un emploi à temps partiel en dehors de l'autorité. Il arrive souvent que le même travailleur ait deux contrats différents avec le même employeur.
40. Si les propositions en matière de temps de travail doivent inclure les emplois multiples, des considérations plus techniques sont alors nécessaires, ce qui peut poser problème pour garantir des temps de pause convenables et le non-dépassement des 48 heures, surtout si l'autre emploi n'est pas déclaré.
41. Nous invitons la Commission à préciser dans ses propositions que les employeurs et les salariés doivent être mutuellement conscients de leurs responsabilités et à veiller à ce que cela soit pris en compte. C'est notamment nécessaire pour répartir les responsabilités entre les employeurs multiples en matière de contrôle et d'enregistrement. Cependant, même si ces obstacles devaient être surmontés, nous nous interrogeons sur l'attitude qu'adopteront les employeurs face à cette information et sur les possibilités d'application, y compris les procédures disciplinaires. Un élément important est ici la définition (emploi, employeur) présente dans chaque contrat dont dispose le travailleur.
42. Bien qu'aucune réponse ne soit facile, étant donné la situation très différente non seulement d'un Etat membre à l'autre, mais aussi d'un

secteur à l'autre, voire même d'un individu à l'autre, nous préconisons une approche prudente qui garantirait la mise en place de dispositions appropriées en matière de subsidiarité. Avoir des contrats multiples avec un seul employeur n'est pas du tout la même chose que d'avoir des contrats multiples avec des employeurs multiples.

Champ d'application de la directive et problèmes sectoriels spécifiques

43. Le CCRE accueille favorablement le fait que la Commission, même si elle suit la jurisprudence récente concernant la définition autonome et uniforme du terme "travailleur", reconnaisse les préoccupations des partenaires sociaux au sujet de secteurs bien spécifiques, tels que les pompiers volontaires. Nous souhaiterions que cette reconnaissance soit explicite pour un certain nombre de services locaux essentiels, comme la prise en charge en structures d'accueil et les services incendie et de secours, notamment dans les communes plus petites et reculées.

Opt-out

44. Comme indiqué ci-avant, nous nous félicitons que la Commission reconnaisse que la seule façon réaliste de supprimer progressivement les nombreux recours à l'« opt-out » qui existent pour l'instant est de s'attaquer en premier lieu aux causes profondes de ces recours par le biais de formes de flexibilité plus ciblées. En plus d'être favorable à cette approche, nous aimerions beaucoup obtenir l'assurance de la Commission qu'elle fera usage de ses compétences pour empêcher la remise en cause de l'« opt-out », pendant tout le temps que durera l'identification de ces formes ciblées de flexibilité. Nous tenons à rappeler qu'un changement immédiat des dispositions actuelles aurait un impact considérable sur les municipalités, notamment en ce qui concerne les services d'urgence.

Congé payé annuel

45. Le CCRE observe avec inquiétude les arrêts rendus récemment par la CJUE dans des affaires portant sur le congé payé annuel⁵. La possibilité de cumuler des droits à congé payé annuel sur plusieurs années a généré une grande incertitude juridique et occasionné des coûts importants et imprévus pour les employeurs locaux. Les employeurs qui respectent pleinement les règles, en maintenant au travail après leur convalescence les travailleurs qui ont été absents pour longue maladie (parfois aussi en cas de congé de maternité ou de congé parental), ne devraient pas être pénalisés par la jurisprudence de la CJUE et les règles de l'UE, comme c'est le cas en ce moment. Afin d'écartier ce risque, le CCRE soutient l'idée d'un plafond visant à empêcher le cumul des droits à congé payé annuel. Nous serions tout autant inquiets si l'UE essayait d'utiliser la législation en matière de congé payé annuel pour régler les questions salariales, celles-ci ne relevant clairement pas de la compétence de l'UE.

⁵

Schutz-Hoff et Stringer. Gomez et Land Tyrol.

Prochaines étapes – dialogue intersectoriel

(réponse à la question n°3)

46. Le CCRE se félicite de la prudence et du réalisme avec lesquels la Commission s'attelle à la réforme de la directive sur le temps de travail. Nous jugeons approprié de lancer une procédure de consultation en deux phases avant de présenter une proposition formelle. Nous aurions toutefois souhaité davantage de transparence et de traçabilité dans les préparatifs de la Commission. Nous pensons notamment que le CCRE et ses associations membres auraient dû être associés de manière plus structurée à l'évaluation d'impact qui a été réalisée entre la première et la deuxième phase de consultation, ce qui aurait amélioré la dimension locale de cette évaluation. C'est pourquoi nous pensons que des évaluations d'impact spécifiques au niveau local, telles que celles qui ont été menées par les membres du CCRE, sont encore nécessaires. Nous invitons dès lors la Commission à lancer ces évaluations avant qu'une proposition formelle ne soit présentée. Le CCRE est prêt à coopérer avec la Commission.
47. Enfin, le CCRE estime qu'en raison de la difficulté du processus, la seule façon réaliste de sortir de l'impasse législative est de négocier la révision entre partenaires sociaux au niveau intersectoriel. Nous tenons à souligner l'initiative existante "réglementation intelligente" lancée par la Commission européenne sur la consultation prélegislative⁶. Si une solution négociée s'avérait impossible, le CCRE se tient à la disposition de la Commission pour toute discussion ou échange de vues sur un éventuel projet de réglementation.

* * *

Conseil des Communes et Régions d'Europe
Directrice des travaux politiques : Angelika Poth-Mögele
Courriel : angelika.poth-moegele@ccre-cemr.org
Téléphone : + 32 2 500 05 40

⁶ http://ec.europa.eu/governance/better_regulation/index_fr.htm