

PROPOSITION DE CONCLUSIONS DU GROUPE DE TRAVAIL SHIFTS 24H00

Remarques : le SLFP enverra ses remarques relatives à cette conclusion. Visiblement, les participants à ces réunions méconnaissent la législation. Le SLFP ne participe plus à ces pseudos réunions et agira devant les tribunaux qui, comme dans le cas de la zone Hainaut-Centre, nous donne raison et confirme la légalité des shifts de 24H00 sans aucun « show » désiré par la Ministre !

Conclusion :

« *L'article 6 de la loi du 19 avril 2014 indique très clairement que les zones de secours doivent déterminer leurs propres horaires de travail, dans les limites de la loi. Ces règles ont été incluses dans la loi en raison de la grande diversité et de l'histoire spécifique des régimes horaires dans les corps de pompiers. L'exposé des motifs précise que « la zone de secours fixe les régimes de travail et les horaires (qui peuvent être différents par poste et/ou fonction) et les inscrit dans le règlement de travail ». La loi ne donne pas à la ministre le pouvoir de déterminer la durée des shifts, mais la ministre considère qu'il est de son devoir de signaler les risques, les obligations et les conséquences possibles dans toutes sortes de domaines : santé et bien-être du personnel, juridique, financier, organisationnel, etc. C'est pourquoi le principe selon lequel une modification des horaires de travail ne doit pas avoir pour conséquence que le membre du personnel soit moins protégé est maintenu.*

Sur la base du grand nombre d'études analysées par le groupe de travail, passer d'une durée maximale de shifts de 12 heures ou de 8 heures à une durée maximale de 24 heures constitue une régression de la protection des travailleurs si celle-ci n'est pas conjointement réfléchie et mise en place en respectant différentes mesures de protection et des garanties(tels les temps de pause et de repos, des locaux de repos suffisants et bien équipés, avec la possibilité de choisir un autre régime de shift que les shifts de 24 heures, ... cf. ci-dessous).

La spécificité de l'organisation d'une zone de secours peut aboutir à exiger des règles spécifiques. Des gardes dans la caserne peuvent s'avérer nécessaires et, conformément à la loi du 19 avril 2014¹, même des gardes de 24 heures ne peuvent pas être exclues dans

¹ Loi du 19 avril 2014 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail des membres professionnels opérationnels des zones de secours et du Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région Bruxelles-Capitale et modifiant la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile.

certaines circonstances. Mais un régime de shift de 24 h dans lequel le personnel doit constamment être actif au travail et sans périodes de repos suffisantes n'est pas possible. Toutefois, un régime de shift de 24h peut être accepté s'il est conforme aux normes supérieures (Code de bien-être au travail) et s'il ne constitue pas de régression significative de la protection et des droits fondamentaux des travailleurs, comme expliqué ci-dessous.

Le fait d'indiquer que ce régime est demandé par les travailleurs eux-mêmes n'est pas un argument suffisant en soi pour motiver des shifts de 24h00. Il existe des cas dans lesquels les travailleurs doivent être protégés malgré eux. Le droit du travail prévoit ainsi des dispositions impératives instaurant des mesures de protection des travailleurs et auxquelles ceux-ci ne peuvent pas renoncer. La Cour de cassation l'a encore rappelé par son arrêt du 30 janvier 2017². La Cour de Justice européenne ajoute même, dans une jurisprudence constante, que le travailleur ne peut renoncer à la protection des dispositions impératives même s'il obtient en contrepartie des inconvénients qui résultent de cette renonciation, des avantages nouveaux, tels qu'il n'est pas placé, globalement, dans une situation moins favorable que celle qui était la sienne antérieurement³.

Par contre, si une zone décide de mettre en place un régime de shifts de 24h, sur la base de la jurisprudence européenne⁴ et compte tenu du risque de condamnation par la Cour de Justice européenne, sa décision doit être spécialement motivée, notamment sur la base de sa propre analyse des risques, telle que visée dans le Livre X, Titre 1 du Code du bien-être au travail (« Organisation du travail et catégories spécifiques de travailleurs - Travailleurs de nuit et travailleurs postés »).

S'agissant d'une décision de la zone, celle-ci en porte l'entièvre responsabilité tant en matière d'organisation (personnel suffisant et reposé) que sur le plan financier. Elle en supporte donc le coût supplémentaire éventuel et les charges qui en découlent. Ce coût supplémentaire ne peut pas être considéré comme un surcoût à charge de l'Etat fédéral.

La consultation des syndicats est primordiale dans le domaine du régime du travail ; le règlement de travail est d'ailleurs une matière soumise à la négociation.

Pour satisfaire les exigences de proportionnalité et le principe du standstill, relevées à plusieurs reprises dans les arrêts de la Cour de justice européenne, une série de garanties et de mesures, en particulier pour protéger les travailleurs, doivent donc accompagner la mise en place d'un régime de shifts de 24h, dont notamment au minimum les mesures suivantes :

- Une analyse des risques sur la base de la loi du 15 mai 2007 motivant spécifiquement la mise en place d'un régime de shifts de 24h ;
- Pour autant que la zone de secours connaît actuellement un (ou des) autre(s) système(s) que le système de 24h, le système de 24h ne peut être le seul système mis en place par la zone. Quand un régime de 24h est mis en place, le membre du

² Cass. (3ème ch.), 30 janvier 2017, n°rôle S.15.0119.F, Jurportal

³ C.J.C.E., 25 juillet 1991, (D'Urso), C-362/89, point 11, C.J.C.E, 14 novembre 1996, point 19 ; C.J.C.E, 12 mars 1998 (Dethier Equipment,), point 40.

⁴ Par exemple: C.J.C.E., 21 février 2018, C-518/15, point38.

personnel doit avoir la possibilité de continuer à travailler dans son régime horaire actuel (il ne peut en effet pas y avoir de détérioration de la protection du travailleur) ; outre les mesures particulières prévues par l'article 12 de la loi du 19 avril 2014 ;

- la zone doit mener une politique active pour inciter les collaborateurs à prendre assez de repos avant et après le shift de 24 heures
- L'instauration de mesures de compensation et de garanties telles que :
 - Taux d'activité raisonnable durant le shift : c'dà : l'importance d'octroyer/garantir des temps de repos adéquats durant le shift(en concertation avec le conseiller en prévention)
 - Importance de prévoir assez de temps entre 2 shifts de 24h ou entre un shift de 24h et un shift préalable ou suivant avec une durée plus courte et une régularité dans la planification des shifts ;
 - Importance de prévoir des locaux de repos suffisants et bien aménagés (conformément aux articles III.1-60 et III.1-61 du Code du bien-être au travail) ;
 - Nécessité éventuelle, à évaluer par la zone de secours sur base de l'analyse de risques susmentionnée, d'engager du personnel supplémentaire.
Si la zone applique des shifts de 24h, il n'est pas possible de différencier les effectifs minimaux de jour et de nuit, en fonction du nombre différent d'interventions de jour et de nuit.
En cas d'intervention de longue durée ou d'interventions plus fréquentes, comme c'est plus souvent le cas pour les missions d'ambulance, les membres du personnel ne doivent pas avoir une trop longue période d'activité consécutive pendant leur shift. Afin d'offrir au membre du personnel du repos suffisant sans pour autant diminuer le niveau de service au citoyen, il faut :
 - soit prévoir structurellement un effectif de garde surdimensionné pour pouvoir remplacer le personnel sur le terrain ;
 - soit s'assurer que tout le personnel de garde en caserne réalise les interventions les plus fréquentes ;
 - soit pouvoir rappeler du personnel professionnel ou volontaire ».

Contact : firefighter@slfp-g2.eu

Cordialement,

Eric LABOURDETTE
Dirigeant responsable

SLFP-Zones de secours