

Préparation de la journée nationale interprofessionnelle du 17 juin

ARGUMENTAIRE CONCERNANT LA DÉRÈGLEMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Le contenu du projet de loi sur le temps de travail

- Loin de se limiter à une remise en cause des 35 heures, il constitue une vaste dérèglementation de la législation sur l'organisation du temps de travail dans les entreprises. Toutes les catégories sont concernées, du salarié posté au cadre ;
- La philosophie générale consiste à supprimer l'application de dispositions protectrices légales et à privilégier les conventions individuelles entre l'employeur et le salarié sur la durée et l'organisation de son temps de travail ;
- Un accroissement important de la flexibilité est visé par ces dispositions, notamment en facilitant l'annualisation ;
- Rien n'est fait en outre pour améliorer le paiement des heures supplémentaires. Au contraire la place du paiement des salariés au « forfait horaire mensuel » est considérablement renforcée, permettant de fait à l'employeur d'imposer des heures supplémentaires au rabais. L'invalidation au 1^{er} janvier 2010 de toutes les dispositions conventionnelles sur les heures supplémentaires va dans le même sens en créant une sorte de principe de défaveur !.

Voir en fin de document le tableau indiquant les modifications de droit que le projet de loi introduirait dans les diverses situations de travail.

2. Le projet de dérèglementation du temps de travail et la position commune

Les confédérations opposées à la réforme de la représentativité cherchent à rendre la signature de la position commune par la CGT et la CFDT responsable du projet gouvernemental de dérèglementation du temps de travail.

Rappel de la chronologie des faits :

- 19 décembre 2007 : conférence sur l'agenda social du Président de la République pour 2008. Tous les commentateurs constatent une « avalanche de dossiers sociaux », dont la question du « temps de travail ».
- 26 décembre 2007 : le Premier Ministre envoie aux 5 confédérations représentatives (CGT,CFDT,FO,CFTC,CGC) et aux 3 organisations patronales (MEDEF,CGPME,UPA) une lettre d'intention de légiférer sur deux points :
 - ✓ les règles de financement des organisations syndicales ;
 - ✓ « faire de la durée du travail un champ privilégié pour un dialogue social rénové »

Sur la question du temps de travail, les questions posées par François Fillon sont les suivantes :

« Afin de parvenir à un droit sur la durée du travail plus lisible et plus adaptable aux réalités du terrain, plusieurs questions doivent être tranchées :

Quel doit être le domaine réservé impérativement à la loi ? Celui-ci ne doit-il pas être recentré notamment sur la définition des règles nécessaires à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ? A-t-il ainsi vocation à fixer des règles en matière de contingent et de repos compensateur ? la loi doit-elle prévoir des cas de dérogations à certaines de ses dispositions et à quelles conditions ?

Quel doit être le domaine réservé aux accords collectifs, et au sein de ces accords, quelle articulation entre le niveau de la branche et celui de l'entreprise ?

À quelles conditions de validité devrait être soumis un accord d'entreprise pour qu'il puisse librement déterminer les règles applicables en matière de durée du travail, dans le respect des durées maximales prévues par la loi : seuil de déclenchement des heures supplémentaires, taux de majoration applicables ?

Quelle organisation de la négociation collective dans les PME ?

Quel espace doit être réservé à l'accord direct entre le salarié et son employeur en matière de durée du travail, notamment en matière d'arbitrage entre le travail et le repos ? »

- La position commune négociée a rejeté l'essentiel de cette dérèglementation programmée du temps de travail. Le MEDEF a dû renoncer, en fin de négociation, à répondre aux demandes formulées par le gouvernement. Seule a subsisté la possibilité de négocier à l'entreprise le contingent des heures supplémentaires à l'exclusion de toute disposition concernant les repos compensateurs et les taux de majoration. De surcroît, la validation d'un tel accord est soumise à la signature de syndicats représentant une majorité absolue de salariés (à la différence des autres accords soumis à la règle des 30% avec droit d'opposition majoritaire).

Conclusion :

La position commune constitue non pas une ouverture, mais un obstacle au projet de loi visant à déréglementer l'organisation du temps de travail des salariés.

François Fillon lui-même vient de le confirmer dans le débat sur internet lefigaro.fr et orange.fr (dépêche AFP du 2 juin 19h37) :

M. Fillon a affirmé qu'il avait demandé aux syndicats et au patronat de s'entendre "sur le maintien des 35 heures mais sur la possibilité plus facile pour les salariés et pour les chefs d'entreprise de négocier les heures supplémentaires". "Et là-dessus force est de constater que malgré deux demandes de la part du gouvernement, ils n'ont pas négocié", a-t-il jugé. "Quand les partenaires sociaux n'arrivent pas à se mettre d'accord, c'est le rôle du gouvernement et c'est le rôle du Parlement de légiférer".

C'est donc bien la méthode du Président et du gouvernement qui est profondément malhonnête :

- ✓ quand le résultat de la négociation répond à leur projet initial, ils le transposent dans la loi (accord sur la modernisation du marché du travail non signé par la CGT)
- ✓ dans le cas contraire, ils transposent leur projet initial...

Projet de loi sur le temps de travail- L'essentiel du dispositif de déréglementation

Salariés au forfait mensuel en heures	
<p>Droit actuel (Article L3121-40) :</p> <p>Mise en place des conventions de forfait : « A défaut de convention ou d'accord collectif de travail étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, des conventions de forfait en heures ne peuvent être établies que sur une base hebdomadaire ou mensuelle. »</p>	<p>Article 16 du projet de loi (nouvel article L3128-38):</p> <p>« La durée de travail de tout salarié peut être fixée, sans accord collectif préalable, par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou le mois. »</p> <p>La rédaction du projet renforce en la soulignant la possibilité pour tout employeur de passer par simple accord individuel au-delà de la limite de 35 heures.</p>
Salariés au forfait annuel en heures	
<p>Droit actuel (L3121-42 à 44 + L3121-51) :</p> <p><u>Conditions de mise en place</u> : accord de branche étendu ou d'entreprise <u>Salariés concernés</u> : cadres et salariés itinérants non cadres (sous certaines conditions d'autonomie) <u>Modalités</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la convention de forfait fixe la durée annuelle de travail (elle peut être supérieure à 1607h, c'est-à-dire inclure des HS) - comptabilisation des heures effectuées - l'accord doit fixer des limites de durée journalière et hebdomadaire, qui peuvent être supérieures aux limites légales (10h/jour, 48h/semaine, 44 heures/semaine sur 12 semaines consécutives) <p><u>Rémunération</u> : minimum conventionnel + majoration légale (*) (*) le mini conventionnel est le plus souvent très inférieur au salaire réel => de fait sous rémunération des heures supplémentaires incluses dans le forfait.</p>	<p>Article 16 – Généralisation des possibilités et fortes réductions des garanties pour les salariés</p> <p><u>Conditions de mise en place</u> : accord d'entreprise ou à défaut de branche (extension non nécessaire) <u>Salariés concernés</u> : potentiellement tous les salariés <u>Modalités</u> :</p> <p>la convention de forfait fixe la durée annuelle de travail (elle peut être supérieure à 1607h, c'est-à-dire inclure des HS). Les accords collectifs pour les forfaits sur l'année ne fixent plus les garanties sur la prise des repos, les limites journalière et hebdomadaire, et l'obligation de comptabiliser les heures est supprimée.</p> <p><u>Rémunération</u> : minimum conventionnel + majoration légale (*) Le maintien de la référence au mini conventionnel signifie que l'obligation de travailler plus peut se faire à salaire réel constant.</p>

Salariés au forfait annuel en jours

Droit actuel (L3121-42 à 44 + L3121-51) :

Conditions de mise en place : accord de branche étendu ou d'entreprise

Salariés concernés : cadres et salariés itinérants, avec extension possible aux salariés « dont l'horaire ne peut pas être prédéterminé ».

Modalités :

Le nombre de jours travaillés par an doit être inférieur à 218. Concrètement, cela se traduit par les jours de RTT.

Obligation de l'accord individuel écrit des salariés non cadres.

La convention ou l'accord prévoit :

1° Les catégories de cadres intéressés au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ;

2° Les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos ;

3° Les conditions de contrôle de son application ;

4° Des modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte.

Article 16 – Généralisation des possibilités et fortes réductions des garanties pour les salariés

Conditions de mise en place : inchangées.

Salariés concernés : inchangé

Modalités :

Le nombre maximum de 218 jours peut être dépassé unilatéralement sans accord collectif (après consultation des IRPs). Cela signifie que le forfait peut imposer de travailler 365 jours – 52 dimanches – 8 jours fériés – 5 semaines de congés payés = 275 jours par an sans enfreindre le code du travail !

Concrètement ; cela peut amener un très grand nombre de salariés à perdre leurs jours de RTT.

Suppression de l'accord individuel des non cadres.

Suppression de toutes les clauses ci-contre dans les accords

Remplacement du contrôle collectif de la charge de travail par un simple entretien individuel avec le salarié

Suppression de l'accord collectif encadrant la négociation individuelle du paiement de jours de RTT ou effectués au-delà du forfait convenu. Un simple accord entre employeur et salarié suffit.

Salariés dont le temps de travail est annualisé	
<p>Droit actuel (L3122-9 à 18)</p> <p><u>Conditions de mise en place :</u> Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas un plafond de 1 607 heures.</p> <p><u>Modalités :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La convention ou l'accord peut fixer un plafond inférieur. - La convention ou l'accord précise les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation. - La convention ou l'accord doit respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail du code du travail. 	<p>Article 17 du projet de loi</p> <p><u>Conditions de mise en place</u> Accord d'entreprise ou à défaut accord de branche Les IRPs ne sont plus consultés sur le programme de la modulation ou en cas de modification de ce programme</p> <p><u>Modalités :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - suppression de la justification économique et sociale de l'annualisation donc le caractère dérogatoire de l'annualisation est affaiblit - suppression de plusieurs dispositions protectrices dont la programmation annuelle du travail (périodes hautes et basses), les modalités de recours au travail temporaire, au chômage partiel... - Seule subsiste la nécessité de respecter un délai de prévenance du salarié en cas de changement d'horaire, mais la possibilité de le réduire en deçà de 7 jours est élargie.
Salariés dont le travail est organisé en cycles (travail posté...)	
<p>Droit actuel (L3122-1 à 8)</p> <p><u>Conditions de mise en place :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Entreprises travaillant en continu - Autorisation par décret - Accord d'entreprise <p><u>Modalités :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Heures supplémentaires au-delà de 35 heures en moyenne sur le cycle - Possibilité de réduire la durée en deçà de 35 heures par attribution de jours de repos 	<p>Article 17 du projet de loi (même dispositif que le travail annualisé)</p> <p><u>Conditions de mise en place :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - inchangées <p><u>Modalités :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - élargissement de la possibilité pour l'employeur de définir les cycles unilatéralement

Contingent d'heures supplémentaires et repos compensateur	
<p>Droit actuel (L3121-11 à 14)</p> <p><u>Conditions de mise en œuvre :</u> Un accord de branche étendu, une convention d'entreprise ou d'établissement permet de fixer le contingent annuel d'heures supplémentaires à un volume supérieur ou inférieur à celui déterminé par décret (220 heures). Des heures supplémentaires peuvent être accomplies au-delà de la limite du contingent annuel après information de l'inspecteur du travail et, s'il en existe, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.</p> <p><u>Modalités :</u></p> <p>Dans une entreprise de plus de vingt salariés : il existe un repos compensateur obligatoire pour les heures supplémentaires effectuées dans le contingent (50% du temps au-delà de 41 heures). Dans les entreprises de vingt salariés et moins, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnel ou réglementaire ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de chaque heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent.</p> <p>Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation annuelle de négocier prévue à l'article L. 2242-1, le remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations par du repos et possible en l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.</p>	<p>Article 15-I – Heures supplémentaires</p> <p>Toutes les clauses des conventions collectives et accords d'entreprise concernant les heures supplémentaires sont invalidées à compter du 1^{er} janvier 2010. Elles doivent être renégociées.</p> <p><u>Conditions de mise en œuvre :</u> Par accord d'entreprise. Mais la nécessité d'un accord majoritaire prévue par la « position commune » n'est pas reprise.</p> <p>Possibilité de négocier la prise d'heures supplémentaires au-delà du contingent.</p> <p><u>Modalités :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - le décret fixant à 220 heures le contingent annuel des heures supplémentaires s'applique à défaut d'accord d'entreprise (cependant un nouveau décret sera pris) - suppression de certains repos compensateurs et les compensations des heures supplémentaires seront négociées à l'entreprise (disposition rejetée dans la position commune) - possibilité de paiement des repos compensateurs par accord entre l'employeur et le salarié (clause pouvant aggraver la pénibilité du travail) - l'exigence d'une autorisation de l'inspecteur du travail (pour les heures supplémentaires hors contingent) est supprimée tout comme l'information des institutions représentatives du personnel. <p>Élargissement de cette possibilité</p>