

## Édito

### Parlons du temps... de travail

La question du temps de travail s'est invitée sur le devant de la scène médiatique par le biais d'une posture politique de précampagne présidentielle.

Les 35 heures, seraient la cause de l'effondrement économique de la France. Pourtant, bon nombre de personnalités politiques et experts en économie, nous ont expliqué que la France s'en est plutôt mieux sortie dans cette période de crise que les autres pays européens grâce notamment à son système social. Pas une seule de ces personnalités n'a pointé les 35 heures comme source d'aggravation de la crise.

Pourquoi maintenant ?

Pour la CGT, le problème n'est pas tant que cette question revienne dans les débats, mais qu'il y ait autant de propos pour le moins approximatifs tenus sur les plateaux de télévisions radios et journaux : Confusion entre le temps de travail hebdomadaire et l'annualisation du temps de travail. Confusion entre le droit français et le droit européen. Confusion de ce qui relève du temps de travail, confusion entre la modulation du temps de travail et les dépassements ouvrant droit au paiement d'heures supplémentaires...

A y regarder de plus près, la question des 35 Heures n'est vraiment pas le problème. Ce qui pose problème aujourd'hui c'est la façon dont on utilise ou pas les 35 Heures pour faire passer toute une série de mesures plus néfastes les unes que les autres pour les salariés :

- C'est l'absence de créations d'emplois en compensation de la diminution de 39 heures à 35 heures,
- C'est le scandale de la mise en place de la modulation (basse et haute) qui permet aux entreprises de lisser sur l'année leur charge de travail, sans recourir aux heures supplémentaires, mais en désorganisant la santé et la vie familiale des salariés !
- C'est l'explosion des temps partiels, des contrats atypiques de quelques heures, avec des salariés qui voudraient bien travailler au moins 35 heures,
- C'est le forfait jour.
- C'est le travail du dimanche.
- C'est la journée de solidarité.
- C'est le salaire horaire minimum trop faible.

- C'est la défiscalisation des heures supplémentaires.

On comprend pourquoi le Medef ne se précipite pas tant que cela pour remettre en cause les 35 heures. Bon nombre de chefs d'entreprises et des plus importants ne tiennent pas à remettre en cause cette nouvelle organisation du travail. Ce serait ouvrir une boîte de Pandore, bien trop risquée !

D'autant que dans les derniers décrets portant sur le temps de travail, la part belle était faite à la flexibilité du travail au seul profit des entreprises. C'est ce que met en lumière le dossier réalisé par Michel, portant sur la condamnation de la France par le Comité Européen des Droits Sociaux sur les questions du forfait jour et des périodes d'astreinte.

Il y a ceux qui agitent les 35 heures comme un étendard de campagne électorale et il y a ceux qui mènent les vrais combats contre les abus réels en matière de temps de travail jusqu'à saisir le Conseil de l'Europe comme l'a fait la CGT.

Nous pourrions également parler des nombreux litiges portant sur les questions du paiement des temps de pause, notamment dans le secteur du commerce.

Pour l'heure, cette note invite les organisations de la CGT et plus largement toutes celles et tous ceux qui veulent s'occuper concrètement du temps de travail à agir pour renégocier les accords d'entreprise liés aux forfaits jours et/ou aux astreintes.

C'est peut-être aussi l'occasion de remettre sur la table des négociations certains accords sur l'annualisation.

**Jean-Pierre GABRIEL**

Responsable du Collectif confédéral DLAJ

### Ce bulletin est diffusé par mail.

- ▶ Merci d'en assurer la diffusion auprès des militant-e-s intéressé-e-s.
- ▶ Pour le recevoir directement faites connaître votre mail au Collectif DLAJ en précisant vos responsabilités syndicales.

### Sommaire

- ▶ Temps de travail. Modèles de lettre.
- ▶ Renouvellement du Conseil supérieur de la prud'homie.

# TEMPS DE TRAVAIL

## Le Conseil de l'Europe a tranché : la France doit modifier sa législation sur les forfaits en jours et sur les astreintes

A la suite de la plainte de la CGT, le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe (Strasbourg) a déclaré contraire à la Charte sociale européenne révisée la législation française en matière de temps de travail sur deux points essentiels : les forfaits en jours et les astreintes.

**DÉCISIONS.** Dans deux décisions, en date du 23 juin 2010, rendues publiques le 14 janvier 2011, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) du Conseil de l'Europe conclue à la violation par la France de la Charte sociale européenne révisée (CSER). Ces décisions ont été rendues à la suite de deux Réclamations collectives (**Décision n° 55/2009 CGT c/ Gouvernement de la France**, la décision in extenso : [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/ComplaintSummaries/SummaryCC55Merits\\_fr.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/ComplaintSummaries/SummaryCC55Merits_fr.pdf) ). Une seconde décision avec les mêmes éléments a été rendue le même jour à la suite d'une Réclamation collective de la CGC (n° 56/2009).

**RAPPORT.** Le Comité européen des droits sociaux avait déjà indiqué dans son Rapport de décembre 2010 que la situation de la France n'est pas satisfaisante à l'égard du respect de la Charte sur plusieurs points, notamment en matière de temps de travail :

[http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/France2010\\_fr.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/France2010_fr.pdf)

**CHARTE.** La **Charte sociale européenne révisée** est un texte du Conseil de l'Europe (Strasbourg), un traité international, signé, ratifié et publié par la France et s'intégrant donc dans l'ordre juridique interne (art. 55 de la Constitution).

Cette Charte ne doit pas être confondue avec la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (Traité de Lisbonne).

**DIRECTIVE EUROPÉENNE.** Au niveau de l'Union européenne (Bruxelles), ces décisions vont peser favorablement dans le cadre de la révision de la directive européenne du 4 novembre 2003 sur le temps de travail. La Commission européenne a engagé la seconde phase de consultation des partenaires sociaux le 21 décembre 2010 et la Confédération européenne des syndicats (CES) a déjà fait savoir que malgré certaines avancées la nouvelle proposition de la Commission n'était pas satisfaisante. Le Comité européen des droits sociaux rappelle que dans l'élaboration et ensuite la transposition des directives européennes, les États doivent respecter les dispositions de la Charte.

### LES POINTS ESSENTIELS DES DÉCISIONS À CONNAÎTRE

#### 1) Forfaits en jours :

sur la durée hebdomadaire du travail :

Une durée du travail hebdomadaire pouvant aller jusqu'à 78 heures est manifestement trop longue pour être qualifiée de raisonnable (non-conformité à l'article 2§1 de la Charte).

Le Comité formule plusieurs critiques :

la loi n'impose pas que les conventions collectives prévoient une durée maximale, journalière et hebdomadaire.

il n'est plus prévu que les conventions collectives fixent des modalités de suivi et notamment la durée quotidienne et la charge de travail.

la procédure d'opposition à un accord d'entreprise conclu continue à présenter un caractère trop aléatoire

De ce fait, la procédure de négociation collective n'offre pas de garanties suffisantes.

« En conséquence, le Comité dit que la situation des salariés avec forfaits en jours sur l'année constitue une violation de l'article 2§1 de la Charte révisée en raison de la durée excessive du travail hebdomadaire autorisée ainsi que de l'absence de garanties suffisantes ».

- sur la rémunération :

Les heures de travail effectuées par les salariés soumis au système de forfait en jours qui ne bénéficient, au titre de la flexibilité de la durée du travail, d'aucune majoration de rémunération, sont anormalement élevées. Le fait qu'une majoration de la rémunération soit désormais prévue pour les jours travaillés correspondant aux jours de congés auxquels le salarié soumis au système de forfait en jours a renoncé, n'est pas suffisant.

« Par conséquent, le Comité dit que la situation est contraire à l'article 4§2 de la Charte révisée ».

#### 2) Astreintes :

« L'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos constitue une violation du droit à une durée raisonnable du travail prévue par l'article 2§1 de la Charte révisée » et est contraire à la Charte révisée sur le repos hebdomadaire.

DES INITIATIVES À PRENDRE POUR OBTENIR LA MODIFICATION DE LA LOI ET DES ACORDS COLLECTIFS

Ces différents points doivent être intégrés dans la loi et dans les accords :

pour les salariés en forfait en jours (cadres et non cadres) :

- durée maximale du travail, notamment hebdomadaire,
- suivi de la charge de travail sur le plan collectif,
- rémunération d'heures supplémentaires,
- pour les salariés en astreinte :
- interdiction des astreintes pendant le repos minimum de 11 heures entre deux journées de travail et pendant le repos hebdomadaire (au moins 35 heures continues sans astreinte).

**APPLICATION DE LA CHARTE ET DE CES DÉCISIONS.** Ces décisions du Comité européen des droits sociaux « s'imposent » à l'État français, qui est partie à la Charte.

**Le Gouvernement français doit modifier la législation française sur le temps de travail (le Code du travail) pour la mettre en conformité avec la Charte et avec ces décisions. Il doit déposer un projet de loi en ce sens.**

Lors des précédentes condamnations (2004), le gouvernement français était resté inactif, mais cette telle attitude va devenir beaucoup plus difficile à conserver : la pression du Conseil de l'Europe s'accroît avec ces nouvelles condamnations et avec les conclusions du Comité européen des droits sociaux concernant la France pour l'année 2010 ; des employeurs qui seraient condamnés pour avoir appliqué des dispositions du Code du travail contraires à la Charte peuvent se retourner contre l'État pour obtenir sa condamnation à les indemniser (c'est ce que font avec succès des employeurs qui ont été condamnés pour avoir appliqué les dispositions sur le Contrat nouvelle embauche). Sans attendre, d'autres initiatives sont à engager.

**Des parlementaires peuvent déposer des propositions de loi pour que la législation française sur le temps de travail (le Code du travail) soit mise en conformité avec la Charte et avec ces décisions.** Les organisations syndicales sont invitées à saisir les parlementaires pour leur demander de prendre les initiatives nécessaires pour obtenir une modification de la loi (cf. modèles de lettres).

**Les syndicats prennent l'initiative de l'engagement de négociations : ils demandent aux employeurs d'ouvrir des négociations collectives avec eux pour mettre en conformité les règles du temps de travail qu'ils appliquent (accords d'entreprise en particulier) avec la Charte et ces décisions.**

Les entreprises se trouvent dans une situation d'insécurité juridique. En appliquant le Code du travail français, elles contreviennent aux dispositions supranationales européennes de la Charte qui s'imposent : des entreprises pourraient être condamnées (comme dans l'expérience du CNE - des employeurs ont été condamnés par les conseils de prud'hommes, puis en appel et en cassation, pour avoir appliqué un texte de loi française contraire à une Convention de l'Organisation internationale du travail). C'est ici le même cas de figure.

**Le juge, quand il sera saisi, sera explicitement invité à appliquer la Charte sociale européenne révisée, telle qu'elle est interprétée dans ces décisions du Comité européen des droits sociaux.**

Des contentieux pourront être ouverts devant :

- les Tribunaux de grande instance, notamment pour obtenir la suppression de dispositions d'accords collectifs contraires à la Charte,
- et les Conseils de prud'hommes, notamment pour que des salariés obtiennent des dommages-intérêts pour des durées du travail excessives, des absences de repos ou de paiement de majoration pour heures supplémentaires.

De nombreux documents sont disponibles  
sur le site du Droit Ouvrier :

<http://sites.google.com/site/droitouvrier>

Modèle de lettre aux Parlementaires des Groupes de la majorité (UMP, Nouveau Centre et autres)  
de l'Assemblée nationale et du Sénat

**Syndicat CGT**

XXXXXXXXXX

Madame la Députée ou Monsieur le Député,  
Madame la Sénatrice ou Monsieur le Sénateur,

XXXXX, le XXX 2011,

Madame ... ou Monsieur ...,

Comme vous ne l'ignorez pas, le Comité européen des droits sociaux vient de décider que la législation du travail de la France n'est pas en conformité sur plusieurs points avec la Charte sociale européenne révisée, texte du Conseil de l'Europe que la France s'est engagée à respecter en la signant et en la ratifiant.

Les décisions ont été rendues à la suite de plaintes notamment de la CGT (Réclamation collective n° 55/2009, Décision du 23 juin 2010 rendue publique vendredi 14 janvier 2011).

Les non-conformités relevées porte en particulier sur les points suivants :

- les salariés (cadres et non cadres) en forfaits en jours subissent des durées du travail excessives et ne bénéficient pas du paiement d'heures supplémentaires ;

- les salariés peuvent être en situation d'astreinte pendant leur temps de repos ce qui les prive d'un véritable droit au repos.

La France a déjà été condamnée pour les mêmes non-conformités en octobre et décembre 2004 et le Rapport rendu en décembre 2010 sur l'application de la Charte par la France souligne les mêmes violations de la Charte.

Le Gouvernement français depuis est resté inactif pour effectuer la mise en conformité et a même aggravé la situation de non-conformité.

Ces décisions européennes mettent en relief que votre groupe parlementaire a voté des textes contraires aux engagements internationaux de la France. Vous avez à l'époque refusé de prendre en compte les avis des syndicats. Or, ceux ci pointaient clairement les problèmes que posaient les forfaits jours et les astreintes. Ainsi, votre refus de prise en compte des opinions exprimées par les représentants des salariés vous a conduit à voter des textes qui violent ouvertement la Charte sociale européenne.

Si votre groupe était soucieux du respect des engagements internationaux de la France et attaché à l'édification d'une Europe sociale, cela le conduirait à prendre les initiatives nécessaires afin que la loi française soit mise en conformité avec la Charte, telle qu'elle est interprétée par le Comité européen des droits sociaux. Cette mise en conformité devrait porter sur le respect des droits des salariés en terme de durée du travail raisonnable, de droit au repos et de paiement des heures supplémentaires.

Si les déclarations des membres les plus influents de votre groupe, ne laissent pas augurer d'initiatives en ce sens de votre part, j'attire votre attention sur la grande insécurité juridique dans laquelle se trouvent les entreprises. En effet, certains des accords qu'elles ont conclus sur le temps de travail sur la base de la législation française sont considérés comme contraires à la Charte sociale européenne. L'expérience a montré, comme ce fut le cas pour le Contrat nouvelle embauche, que les entreprises encourrent des condamnations suite à des recours devant les tribunaux français.

J'ajoute que l'État est lui-même concerné par cette insécurité juridique puisque des entreprises qui seraient condamnées pour non respect de la charte sociale européenne, pourraient se retourner contre l'État français qui a méconnu ses engagements internationaux sur le temps de travail en adoptant la loi aujourd'hui dénoncée.

Votre responsabilité est clairement engagée par cette situation.

Il conviendra en particulier de modifier des dispositions législatives introduites par les lois du 20 août 2008, du 2 août 2005, du 17 janvier 2003...

Les droits des salariés doivent être respectés en terme de durée du travail raisonnable, de droit au repos et de paiement des heures supplémentaires.

Nous sommes disponibles pour vous rencontrer et vous présenter plus précisément les situations vécues par les salariés à cause de ces non-conformités du Code du travail à la Charte.

Veuillez agréer, Madame ... ou Monsieur ..., l'assurance de notre considération distinguée.

Modèle de lettre aux Parlementaires des Groupes de l'opposition (PS, PCF, Verts et autres)  
de l'Assemblée nationale et du Sénat

**Syndicat CGT**

XXXXXXXXXX

Madame la Députée ou Monsieur le Député,  
Madame la Sénatrice ou Monsieur le Sénateur,

XXXXX, le XXX 2011,

Madame ... ou Monsieur ...,

Le Comité européen des droits sociaux vient de décider que la législation du travail de la France n'est pas en conformité sur plusieurs points avec la Charte sociale européenne révisée, texte du Conseil de l'Europe que la France s'est engagée à respecter en la signant et en la ratifiant.

Comme vous le savez, des décisions ont été rendues à la suite de plaintes notamment de la CGT (Réclamation collective n° 55/2009, Décision du 23 juin 2010 rendue publique vendredi 14 janvier 2011).

Les non-conformités relevées portent en particulier sur les deux points suivants :

- les salariés (cadres et non cadres) en forfaits en jours subissent des durées du travail excessives et ne bénéficient pas du paiement d'heures supplémentaires ;
- les salariés peuvent être en situation d'astreinte pendant leur temps de repos ce qui les prive d'un véritable droit au repos.

Une telle condamnation n'est pas nouvelle: la France a déjà été condamnée pour les mêmes non-conformités en octobre et décembre 2004 et le Rapport rendu en décembre 2010 sur l'application de la Charte par la France souligne les mêmes violations.

Le Gouvernement français était resté inactif depuis ces décisions de 2004. Non seulement il n'a pas effectué la mise en conformité avec la Charte sociale européenne, mais il a même aggravé la situation de non-conformité en faisant adopter par le Parlement de nouvelles dispositions sur le temps de travail en particulier dans la loi du 20 août 2008.

Or, les décisions du CEDS s'imposent à la France. Certes, l'absence de pouvoirs de sanction du Conseil de l'Europe peut permettre aux États peu respectueux des droits sociaux de rester en infraction à la Charte sociale européenne pendant un certain temps. L'attitude sélective du gouvernement, consistant à ne retenir des décisions européennes, que celles qui peuvent lui servir à amoindrir les droits sociaux est profondément choquante.

Aussi, la CGT verrait avec intérêt des initiatives parlementaires ayant pour but la mise en conformité de la loi française avec la Charte sociale européenne révisée, telle qu'elle est interprétée par le Comité européen des droits sociaux.

Cela pourrait avoir pour objet notamment de modifier des dispositions législatives introduites par les lois du 20 août 2008, du 2 août 2005 et du 17 janvier 2003.

Les droits des salariés devraient ici être respectés en terme de durée du travail raisonnable, de droit au repos et de paiement des heures supplémentaires.

La CGT a attiré l'attention des entreprises sur la situation d'insécurité juridique dans laquelle elles se trouvent aujourd'hui ; certains des accords qu'elles ont conclu sur le temps de travail sur la base de la législation française étant considérés comme contraires à la Charte sociale européenne. L'expérience a montré, comme ce fut le cas pour le Contrat nouvelle embauche, que les entreprises encourent des condamnations suite à des recours devant les tribunaux français. La CGT a également signalé au gouvernement que l'État est lui-même concerné par cette insécurité juridique puisque des entreprises qui seraient condamnées pour non respect de la Charte sociale européenne, pourraient se retourner contre l'État français qui a méconnu ses engagements internationaux sur le temps de travail en adoptant les lois aujourd'hui dénoncées, comme c'est le cas actuellement avec le CNE.

Nous sommes disponibles pour vous rencontrer et vous présenter plus précisément les situations vécues par les salariés à cause de ces non-conformités du Code du travail à la Charte.

En vous remerciant de l'attention que vous voudrez bien porter à ce dossier éminemment sensible pour les salariés,

Veillez agréer, Madame ... ou Monsieur ..., l'assurance de notre considération distinguée,

**Syndicat CGT**

Société XXXX  
XXXXXXXX

Monsieur Xxxxxx (ou Madame)

...

Société XXXXXXXX

XXXXX, le XXX 2011,

Monsieur ...,

Comme vous ne l'ignorez pas, le Comité européen des droits sociaux vient de décider que la législation du travail de la France n'est pas en conformité sur plusieurs points avec la Charte sociale européenne révisée, texte du Conseil de l'Europe que la France s'est engagée à respecter en la signant et en la ratifiant. Les décisions ont été rendues à la suite de plaintes notamment de la CGT (Réclamation collective n° 55/2009, Décision du 23 juin 2010 rendue publique vendredi 14 janvier 2011).

Les non-conformités relevées porte en particulier sur les points suivants :

- les salariés (cadres et non cadres) en forfaits en jours subissent des durées du travail excessives et ne bénéficient pas du paiement d'heures supplémentaires ;
- les salariés peuvent être en situation d'astreinte pendant leur temps de repos ce qui les prive d'un véritable droit au repos.

Par conséquent, nous souhaitons engager des négociations avec vous pour conclure un avenant modificatif à l'accord d'entreprise, en date du ... , actuellement appliqué.

Votre entreprise est actuellement en situation de non-conformité au regard des dispositions de la Charte sociale européenne révisée. En appliquant certains articles du Code du travail, qui viennent d'être considérés comme contraires à la Charte, vous êtes exposé à des condamnations par le Conseil de prud'hommes et par le Tribunal de grande instance. En fait, pour votre information, vous êtes dans la situation des employeurs qui ont appliqué l'ordonnance sur le Contrat nouvelles embauches et qui ont ensuite été condamnées par les tribunaux, cette ordonnance étant contraire à une Convention internationale ratifiée par la France.

Nous attendons votre réponse afin que les droits des salariés soient respectés dans l'entreprise, en termes de durée du travail raisonnable, de droit au repos et de paiement des heures supplémentaires, ainsi que de charge de travail.

Veuillez agréer, Madame ... ou Monsieur ..., l'assurance de notre considération distinguée,

# RENOUVELLEMENT DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA PRUD'HOMIE

Le Conseil supérieur de la prud'homie était renouvelable d'ici le 17 janvier 2011.

La CGT dispose de six représentants, trois titulaires et trois suppléants mais, en pratique, aucune distinction n'est faite entre ces deux catégories.

Le renouvellement de 2007 a connu une modification en 2008 avec le remplacement d'Agnès PAULGEN-PERRUICHE par Patricia PARISIS.

Mi-novembre, un courrier du Collectif confédéral DLAJ a été adressé à tous les membres du CSP, afin qu'elles et ils donnent leur appréciation sur :

- le vécu de leur mandat,
- leur rapport avec l'organisation CGT,
- leur souhait pour l'avenir.

Les six réponses ont permis d'apprécier un très bon travail de la CGT dans le CSP. Cinq des six camarades ont postulé à un renouvellement de leur mandat. Seul Michel PECHER, pour des raisons personnelles souhaitait être remplacé.

Les Unions départementales concernées ont donné un avis favorable sur le renouvellement des cinq camarades.

Conscient du souhait de la direction confédérale de travailler plus en amont les mandats confédéraux, dont le CSP fait partie, mais compte tenu des délais auxquels le Ministère nous a contraint, le Bureau confédéral a validé la liste proposée par le collectif DLAJ, sans pour autant renoncer à une approche du renouvellement en conformité avec les décisions du Bureau confédéral sur la gestion de mandats confédéraux.

## **Liste des membres CGT au Conseil Supérieur de la Prud'homie**

**Bernard AUGIER**, président du Conseil de prud'hommes de Lyon et membre du collectif confédéral « Élections prud'homales ».

**Michèle DARROMAN**, secrétaire de l'UD du Lot et Garonne, animatrice du Collectif départemental DLAJ et membre de la direction nationale du syndicat CGT ANPE.

**Christine POURRE**, présidente du conseil de prud'hommes de Créteil.

**Patricia PARISIS**, Conseil de prud'hommes de Paris.

**Chantal VERDIN**, présidente de la section encadrement du Conseil de prud'hommes de Paris et présidente de ce conseil.

**Annie FUCHET**, du conseil de Prud'hommes de CHALON-sur-SAÔNE, membre de la CE confédérale, en remplacement de Michel PECHER.