

Cadres **INFOS**

Bulletin périodique de l'Ugict-Cgt – N° 686 – 14 novembre 2011

● **Editorial**

Soumis ou non au forfait-jours, les cadres veulent maîtriser leur temps et leur charge de travail.

Salariés au même titre que les autres, les cadres veulent simplement bénéficier du droit en matière de durée du travail, de reconnaissance de leur qualification, de respect de leur santé. C'est le moment de faire converger l'ensemble de l'encadrement pour gagner des garanties collectives sur le temps de travail, son contrôle, son suivi et son paiement.

Ni les fonctions exercées, ni les objectifs assignés, si importants soient-ils pour la marche de l'entreprise - ou la rémunération de ses actionnaires ! - ne peuvent justifier la mise en danger d'un cadre par abus de travail. Après la décision du Comité Européen des Droits Sociaux en janvier, La Cour de cassation a rendu le 29 juin dernier une décision de grande portée à faire connaître et surtout à utiliser dans notre combat pour la maîtrise de leur temps de travail par les salariés de l'encadrement.

Notre campagne « Forfaits-jours : faisons les comptes ! » doit aider les cadres et les techniciens à s'intéresser de près à leur temps et à leur charge de travail.

S'engager professionnellement, aimer son métier n'impliquent pas un temps de travail sans limite ! A nous, partout, de susciter l'intérêt autour de cette campagne en faisant connaître le site dédié et en déployant des initiatives : formations, débats, diffusions avec les militants au plus près des salariés.

Loin de ne concerner que les salariés soumis au régime dérogatoire que constitue le forfait-jours, notre campagne revendicative et juridique pour l'encadrement des forfaits-jours pose des questions beaucoup plus générales sur l'organisation du travail, son évaluation, son paiement, sa reconnaissance, sur le rapport entre vie professionnelle et vie personnelle. Elle doit nous permettre d'agir pour développer un management alternatif au « Wall Street management » qui « parce qu'il tue le travail, tue au travail », d'agir pour un nouveau statut de l'encadrement et de l'expertise, partie intégrante du nouveau statut du travail salarié que revendique la CGT, en lieu et place de l'insécurisation dans laquelle le patronat veut placer le salariat. Alors, allons-y !

Sylviane Lejeune

SPECIAL FORFAIT JOURS

- ÉDITO
- CADRES ET FORFAITS-JOURS
« FAISONS LES COMPTES »
- UN FORFAIT-JOURS
À 67 HEURES CONDAMNÉ

Des dates à retenir

23 novembre

Conseil National de l'Ugict
Soirée-débat « les gourous de la Com » avec les auteurs

24 novembre

**Rencontres Nationales d'Options,
autour de deux thèmes**

- Maîtrise industrielle, où en est on ?
- Low cost : un modèle ?

Avec les participations notamment
de **Louis Gallois** et **Jean-Cyril Spinetta**

Et la première projection du film documentaire
« la face cachée du low cost,
enquête sur le système Ryanair » d'Enrico Porsia

« Faisons les comptes »

En avant première du lancement de la campagne nationale : cadres au forfait-jours « faisons les comptes », l'Ugict-CGT a organisé, le 12 octobre dernier, une demi-journée d'échanges autour de la question du temps de travail.

Cette initiative fait suite à l'arrêt de la Cour de cassation du 29 juin, précisant qu'une convention de forfait en jours n'est valide que si elle est encadrée par un accord collectif. Cet arrêt démontre, en outre, que des oppositions existent avec les lois européennes, notamment en ce qui concerne la préservation de la santé des salariés et les références de durée de travail.

« La réduction de la durée légale de travail à 35 heures fut un séisme pour un certain nombre d'acteurs politiques et pour le patronat. Depuis 2003, ont été mis en place des dispositifs, nombreux et complexes, rendant relativement inextricable le droit sur le temps de travail. La réduction du temps de travail (RTT) reste cependant plébiscitée par les salariés et appréciée comme une avancée sociale importante et non négociable » déclare Sylviane Lejeune en ouverture de cette importante session.

En effet, les sondages soulignent l'attachement des salariés aux 35 heures et la forte opposition des cadres à la remise en cause de la RTT. Un refus, que l'encadrement avait notamment exprimé, en août 2008, à l'occasion du vote de la loi qui autorise un assouplissement du régime des conventions de forfaits, avec augmentation du nombre de jours (de 218 à 235 voire 282), remet en cause les accords RTT, et conteste les durées maximales de travail prévues par le code du Travail.

En outre, la banalisation et la généralisation du gré à gré, exonèrent les employeurs de contraintes législatives.

L'Ugict Cgt avait alors appelé à rendre la loi inapplicable.

Cette opposition de l'encadrement à la remise en cause de la RTT traduit l'aspiration des cadres à ménager un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, affirme leur volonté d'arrêter de se soumettre à un temps de travail nuisant à la fois à leur santé et à la qualité de leur travail. Des cadres qui attendent aussi une reconnaissance.

Selon un document de la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statis-

tiques) de 2009, dix pour cent des salariés à plein temps subissent des « horaires longs et flexibles » et toujours, selon le même organisme (des enquêtes de juin 2008 et de juin 2011), un tiers des cadres et 12 % des salariés à plein temps (10,2 % il y a trois ans) sont soumis au forfait en jours, sans référence horaire.

L'organisation du temps de travail, entraînant des risques avérés pour la santé, est devenue un phénomène massif.

Pour Jean-François Bolzinger, secrétaire général adjoint de l'Ugict : « Avec l'intensification du travail, du stress, le mode de management, la question des limites ho-

Il faudra engager un débat au-delà des normes européennes : 48 heures par semaine, 10 par jour, 45 heures sur 12 semaines consécutives ? C'est le minimum.

Il faudra muscler nos revendications et l'on ne pourra pas faire l'économie d'un débat de masse ».

Des marges de manœuvre variables

L'intervention d'un militant de la métallurgie résume bien les inquiétudes exprimées tout au long de l'après midi par de nombreux militants : « Je travaille dans une entreprise allemande, de l'high-tech électronique dont le salariat se compose de 30 % d'agents de maîtrise et 70 % de cadres, tous au forfait-jours. Pour nous, le forfait-jours, c'est 11 heures de repos entre 2 jours et 35 heures le week-end.

Avant, les cadres travaillaient beaucoup, mais bénéficiaient d'une sorte de retour sur investissement, c'est-à-dire d'une progression de carrière importante. Aujourd'hui, le développement des outils de communication les lie en permanence à l'entreprise. Les entreprises ont supprimé les redondances. Avant, quand un cadre était absent l'entreprise était organisée pour pallier son absence. Ce n'est plus le cas. La charge de travail est une constante. Ce qui explique la difficulté des cadres à gérer leur temps de travail.

Le cadre prend aussi en compte son intérêt pour le travail, sa responsabilité, son autonomie. Il veut concilier vie privée et vie professionnelle, mais ne va pas forcément remettre en cause le forfait-jour. Il souhaite choisir ce qu'il privilégie.

Certains vont vouloir privilégier la rémunération du temps de travail effectué en plus, d'autres l'équilibre entre le temps de travail et la vie privée. Si certains sont dans des structures à forte syndicalisation, d'autres ne le sont pas et l'Ugict doit faire attention à adapter le discours suivant les cas. En utilisant ces nouveaux outils [de la campagne], vous allez aider le cadre à com-

●
Il faudra muscler nos revendications et l'on ne pourra pas faire l'économie d'un débat de masse .

raires revient. Nous avons porté cette problématique, pendant plus de 10 ans, de la Cour de cassation, à la Cour européenne, mais ce n'est pas parce qu'on va négocier, qu'on va aboutir.

Tout dépend du rapport de force et il faut agir avec les salariés et avec les cadres. L'Ugict s'est toujours opposée au forfait-jour sans référence horaire, car chacun doit pouvoir maîtriser son temps de travail. La question des heures supplémentaires pose aussi celle de la reconnaissance de la qualification. Le taux horaire ne signifie rien, mais le fait que l'on aborde la question montre bien la lucidité collective de l'encadrement.





prendre qu'il est sous payé, mais va-t-il réagir? Pas forcément. Remettre en cause un forfait-jour, par un contentieux, c'est mettre sa carrière en jeu, s'il n'y a pas de syndicalisation. C'est un frein. Il y a une grosse différence entre les entreprises à forte syndicalisation et à faible syndicalisation et le message va porter si on adapte le message».

Toutes ces raisons nous confortent aujourd'hui, dans la légitimité d'une campagne nationale de l'Ugict sur ce sujet.

Mener une campagne nationale y compris sur les réseaux sociaux

Philippe Masson (DLAJ), attentif aux nombreuses interventions reconnaît qu'il y a une grande diversité de situations et « qu'il faut revenir à ce qu'il y a de commun pour que tout le monde se retrouve dans cette campagne. On ne veut plus d'horaires qui portent atteinte à la santé ou à la vie personnelle. Partout, nous avons dénoncé des horaires abusifs et du travail gratuit. Il y a évidemment un lien entre les deux. Statistiquement, c'est la forme forfait-jours qui a le plus développé ses formes de surexploitation. Cette forme de forfait-jours est extrêmement dangereuse et source d'insécurité pour le patronat, cette fois-ci. Si l'Ugict-CGT est amenée à développer cette campagne, ce n'est pas parce que le forfait-jours résumerait toutes les nuisances du temps de travail. Nous constatons simplement que le forfait-jours amplifie beaucoup de nuisances. Cette cible est à notre portée. Cependant, dans certains endroits le forfait-jour répond assez bien à l'aspiration de beaucoup de cadres. Ailleurs des salariés qui ne sont pas liés au forfait-jours le revendiquent. Enfin ailleurs encore, la situation est tellement dégradée que notre revendication n'apparaît pas très crédible, car on voudrait faire disparaître complètement cette modalité.

Dans une campagne nationale, nous allons affronter toutes ces situations, mais ce n'est pas un vrai problème, si tout le monde s'y retrouve. Entre une situation, où on est capable de faire capoter une négociation sur de mauvais forfaits-jours présentés par la direction et les situations où l'on est à l'état d'échantillon dans la négociation, on ne va pas avoir la même attitude. C'est pour cela que l'Ugict-CGT

a voulu une campagne nationale. L'arrêt de la Cour de cassation du 29 juin dernier a été incroyablement médiatisé, même dans les journaux généralistes. Si on est amené à parler du forfait-jours, et de tout ce qui en découle même dans des entreprises où on est très faibles, c'est grâce à cette médiation. Mener une campagne nationale, y compris dans les réseaux sociaux, c'est permettre de débattre de ces questions, dans des endroits où nos forces syndicales ne nous y préparaient pas forcément. On avancera à partir de bons exemples, là où les résultats obtenus seront tangibles et où nous avons une force syndicale suffisante.

Enfin, pour nous, le forfait-jours même aménagé doit rester une modalité dérogatoire, ce qui doit nous inciter à revisiter la notion d'autonomie. Nous avons été es-croqués sur cette notion dont les cadres sont demandeurs.

Pour beaucoup de cadres au forfait-jours, autonomie signifie charge de travail énorme. Ils sont autonomes pour « caser » la charge de travail dans les horaires indécents. Le forfait-jours ne peut être un outil de maîtrise du temps de travail que là où l'autonomie a un véritable sens, ce qui exclut les situations à fortes contraintes d'horaires. Nous avons à reconquérir cette notion d'autonomie, car c'est une notion essentielle.

La campagne doit nous aider à revisiter ce genre de questions. Le forfait-jours permet d'aborder d'autres problèmes».

Les points d'appui

Avec la décision du Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS), rendue publique le 14 janvier dernier et l'arrêt de la Cour de cassation du 29 juin, les lignes ont bougé : ces deux décisions constituent des points d'appui juridiques dont il nous faut prendre la mesure. A la suite d'un recours de la CGT et de la CGC, le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe a, en effet, 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.

Sur le régime des forfaits en jours, le CEDS retient 3 griefs :

- Absence de contrôle de la durée du travail : il note une durée hebdomadaire du travail manifestement trop longue pour être qualifiée de raisonnable.

- Un dispositif sur l'accord collectif qui n'apporte pas de garanties.
- Un système de forfait-jours qui aboutit à la réalisation d'heures de travail gratuit

L'arrêt de la Cour de cassation du 29 juin 2001

Le 29 juin, saisie par un cadre au forfait-jours, qui demandait le paiement de ses heures supplémentaires, la Cour de cassation a rendu un arrêt précisant qu'une convention de forfait en jours n'est valide que si elle est encadrée par un accord collectif apportant une protection effective du droit à la santé et au repos et si celui-ci est scrupuleusement appliqué par l'employeur.

Cet arrêt va dans le sens des salariés, en affirmant que le respect des durées maximales de travail, la mesure et le contrôle du temps de travail et la préservation de la

gnité. *Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire...*» En visant cet article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et en rappelant « que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles », la Cour de cassation a opéré un recadrage salutaire : ni les fonctions exercées, ni les objectifs assignés, si importants soient-ils pour la marche de l'entreprise - ou la rémunération de ses actionnaires - ne peuvent justifier la mise en danger d'un cadre par abus de travail. Elle explicite les conditions de validité d'une convention de forfait en jours.

La campagne forfaits-jours

Pour l'Ugict-Cgt, ce recadrage implique la renégociation immédiate d'un grand nombre d'accords au contenu insuffisant et l'examen de la mise en œuvre de ceux susceptibles d'apporter les garanties nécessaires.

Notre campagne revendicative sur le forfait-jours doit nous permettre d'agir pour développer un management alternatif au « Wall Street management » actuel qui « parce qu'il tue le travail, tue au travail ».

Cet élargissement fera partie de nos débats avec les salariés.

Nous avons annoncé à la réunion de la Commission Exécutive de septembre, le lancement d'une campagne UGICT : « Cadres et forfaits-jours : Faisons les comptes ! »

Cette campagne va se décliner autour d'initiatives et de supports de communication en cours d'achèvement.

Les outils de la campagne

Le secteur DLAJ Ugict a d'ores et déjà réalisé un guide pratique, outil revendicatif et juridique « (Re) Négocier les forfaits-jours ». Un site internet dédié est en phase d'achèvement. Vous trouverez toutes les réponses à vos questions sur les forfaits-jours et un dispositif de calcul qui vous permettra de calculer vos RTT, vos heures supplémentaires etc....

Pour gagner, il faut porter ensemble cette question du temps de travail, dans nos organisations et nos professions et conjuguer efficacement bataille revendicative et bataille juridique.

Pour gagner, il faut porter ensemble cette question du temps de travail, dans nos organisations et nos professions et conjuguer efficacement bataille revendicative et bataille juridique.

santé sont des droits pour les salariés et des obligations pour les employeurs. Pour la CGT, c'est un point d'appui supplémentaire pour affirmer que les forfaits-jours ne peuvent pas déroger au respect de la santé, du droit au repos et de la rémunération majorée des heures supplémentaires.

La décision de la Cour de cassation du 29 juin est à ce titre un véritable « mode d'emploi » qui s'impose à tous les tribunaux français, quelles que soient les lacunes du Code du travail.

« Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa di-

Un forfait-jours à 67 heures hebdo condamné à Limoges

Le conseil de prud'hommes de Limoges est un des premiers à appliquer la méthode définie en juin dernier par la Cour de cassation. Saisi du cas d'un chef de rayon boucherie d'un magasin Carrefour ayant signé une convention de forfait-jours, il examine en détail la façon dont l'accord collectif encadrant ce dispositif (en l'espèce, la Convention Collective Carrefour de juillet 2009) était appliqué. Et il constate que l'employeur ne peut fournir la moindre trace des contrôles qu'il était tenu d'exercer pour assurer :

- « la compensation des semaines de forte et faible activité »,
- « le suivi de l'organisation du travail des cadres concernés, l'amplitude de leurs journées d'activité et la charge de travail qui en résulte »,
- les temps de repos minimaux quotidiens et hebdomadaires (11 et 24 heures),
- les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail (10 et 48 heures) alors que la convention collective n'autorise à y déroger que pour des cadres de niveau 8, 9 ou dirigeants, le plaignant étant classé au niveau 7B.

De plus, les entretiens annuels « Compétences et Carrière » ne mentionnent aucun examen de la charge de travail, de son « caractère raisonnable » ni de sa « bonne répartition dans le temps ». Comme le précise le jugement, il n'y a dans ces entretiens « nulle préoccupation de la santé, ni de l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle. »

Cette absence d'application de l'accord collectif, qui doit être effective et utile pour assurer le droit à la santé et au repos, suffit à « priver d'effet » la convention individuelle de forfait-jours signée par le salarié. Il peut alors revendiquer le paiement d'heures supplémentaires sur cinq ans et des dommages et intérêts pour dépassement des durées maximales du travail. Pour faire bonne mesure, le conseil de prud'hommes note que l'autonomie du

salarié dans l'organisation de son emploi du temps (condition nécessaire pour être éligible au forfait-jours) était plutôt douteuse : une fois par semaine, il était responsable de la « permanence alimentaire », avec obligation de prendre ce poste à 4 h 55 et de ne le quitter qu'à 20 h minimum et seulement « après accord du cadre responsable ». Il devait de surcroît remplacer des « collègues managers dans les autres rayons pendant leurs absences » et « était appelé en renfort caisses pour pallier les manques d'effectifs ». Ainsi, « il était impossible matériellement d'accomplir intégralement toutes les missions qui incombaient à Monsieur X et il devait définir des priorités. Il accomplissait plus de 67 heures de travail par semaine, mais cela ne suffisait pas à absorber la masse de travail ».

Exemplaire par le raisonnement suivi par les juges, cette décision démontre, s'il en était besoin, la puissance des atouts juridiques dont nous disposons et la menace qui pèse sur les employeurs qui persisteraient à ne pas renégocier des accords insuffisants ou à ne pas appliquer les clauses protectrices existantes.

Mais elle montre aussi que l'arme du droit ne prend toute sa force que dans un cadre collectif et revendicatif. Ainsi le salarié, seul dans cette procédure, ne disposait que de peu d'éléments probants pour évaluer la durée de son travail effectif, de telle sorte que l'indemnisation accordée par les juges a été limitée à 30 000 euros « d'indemnité réparatrice et compensatrice forfaitaire ». Ce montant apparaît à la fois insuffisant au regard de ce que l'on peut qualifier de cinq années d'esclavage, et d'un fondement juridique fragile, faute de décompte plus précis.

Mais surtout, il s'agit d'une procédure postérieure au licenciement du salarié, ce qui est hélas le cas général, l'engagement par un cadre d'une procédure individuelle pendant la durée du contrat de travail étant lourde de

conséquences. Ces remarques n'enlèvent évidemment rien à la détermination dont a fait preuve ce salarié, ni au travail d'argumentation réalisé par son avocat.

Il est enfin intéressant d'examiner l'autre partie de la décision du conseil, celle qui concerne le licenciement. Le salarié avait été licencié pour faute grave sur la base de douze griefs ! Les juges démontrent l'inconsistance de onze d'entre eux. Mais sur le douzième (constat d'une contamination ponctuelle de steaks hachés par la listeria), le conseil, bien qu'il ait constaté de la part de Monsieur X « un soin tout particulier à la préparation des steaks hachés et au nettoyage des machines » et que « la contamination a été rapidement endiguée grâce aux efforts [de Monsieur X] déployés pour y remédier » décide quand même de retenir sa « responsabilité professionnelle en sa qualité de responsable de l'hygiène du rayon boucherie ». La faute grave est cependant déqualifiée en cause réelle et sérieuse, ce qui permet au salarié de bénéficier d'une indemnité de préavis et d'une indemnité de licenciement.

Certes, le danger couru par le consommateur est réel. Mais peut-on vraiment l'imputer à un salarié travaillant dans de telles conditions (le jour de la contamination, il était aussi chargé du suivi d'un autre rayon), d'autant qu'un rapport d'inspection sanitaire avait pointé la vétusté des locaux et du matériel de la boucherie ? Rappelons que le salarié, même cadre, n'est tenu qu'à une obligation de moyens et que le conseil n'aurait pas du lui faire porter la responsabilité de la contamination alors qu'il n'avait relevé aucun manquement précis de sa part. Là encore, c'est l'action collective qui est nécessaire pour combattre une conséquence inéluctable des charges de travail excessives : l'atteinte à la qualité du produit ou du service et les dangers qui en résultent pour les salariés, les clients ou les consommateurs.

forfaitsjours.fr



CADRES & FORFAITS JOURS : FAISONS LES COMPTES !



ugict@cgt.fr
Case 408 263, rue de Paris
93516 Montreuil Cedex

twitter.com/CGTCadresTechs
facebook.com/UGICT
Tél : 01 48 18 81 25

forfaitsjours.fr

Dans quelle mesure les forfaits jours sont-ils légaux ? Faut-il encadrer ou limiter le recours au forfait jours ? Comment introduire une majoration des heures supplémentaires et des journées de repos compensatoire ? Faut-il revoir l'organisation et la charge de travail ? De quels appuis juridiques dispose-t-on pour renégocier les contrats et les conventions ? Quelle démarche revendicative est la plus adaptée à la diversité de situations que nous connaissons sur le terrain ? L'attachement des cadres au principe du forfait jours est-il une force ou une faiblesse pour cette démarche ?

www.forfaitsjours.fr

Une seule référence pour toutes les informations, documents, et actualités autour des forfaits jours.



Simulat'Heures Sup'

Simulez, en fonction de votre propre situation, ce qui devrait en principe être des heures supplémentaires. Calculez les pertes de salaire et de repos compensatoires qui pourraient être demandés en contentieux.



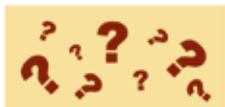
Visages et témoignages

Un webdocumentaire et des témoignages écrits à proposer en ligne, pour faire connaître la réalité de la situation du temps de travail des cadres.



Décryptages en images

Des infographies et des vidéos pédagogiques pour expliquer simplement des situations complexes.



Foire aux questions

Une foire aux questions pour répondre à toutes les interrogations que vous pouvez avoir autour de votre forfait jour.



Tracts et matériel militant

Téléchargeables et modifiables pour être adaptés à la situation de chacun.



Guide juridique

Tous les leviers qu'offrent les textes européens et constitutionnels, accompagnés d'analyses des jurisprudences.



Repères revendicatifs

Permettre à tous les cadres de renégocier contrats et conventions collectives avec les appuis en termes de volume et d'amplitude horaires, de santé et de sécurité au travail.



Dossier de presse

Pour présenter la campagne, expliquer les enjeux et fournir toutes les références nécessaires au travail d'enquête et d'information.