

Propositions rédigées

« De nouveaux droits pour garantir la réduction du temps de travail et la santé à l'ère numérique »

Contexte et objectifs

La révolution numérique, en permettant l'automatisation et la robotisation de nouvelles tâches permettra de gagner selon les secteurs de 20 à 40 % de gains de productivité¹. Elle risque aussi de supprimer, à très courte échéance, des millions d'emplois, notamment chez les professions intermédiaires, qui, en fonction des scénarios retenus, seront loin d'être remplacés par les emplois créés. Certaines études, dans les scénarios les plus négatifs parlent de 3 millions d'emplois pouvant être supprimés d'ici à 2025². Sans réduction massive du temps de travail, le progrès technologique accentuera les inégalités entre ceux qui travaillent trop et celles et ceux qui sont enfermées dans le chômage, la précarité et le temps partiel.

Les ingénieurs, cadres et techniciens font partie de ceux qui travaillent trop : Les cadres travaillent 44,4 heures par semaine (et 46,6 heures par semaine pour le temps de travail des cadres en forfait-jours), les techniciens 42,3 heures (et 41 % d'entre eux disent que leurs heures supplémentaires ne sont ni payées, ni rémunérées). Les outils numériques génèrent une augmentation de leur temps et charge de travail, et une intensification de leur travail. 65 % des cadres considèrent que leur charge de travail augmente, 50 % que leur temps de travail augmente. Ils sont 75 % à utiliser les outils numériques à des fins professionnelles en-dehors de leur temps et lieu de travail, et 56 % à déclarer travailler durant leurs jours de repos³.

Ceci a un impact très fort sur la qualité du travail et la santé des salariés. L'explosion des phénomènes dits de « burn-out » est directement liée à l'augmentation du temps de travail et l'impossibilité de déconnecter. Des études épidémiologiques démontrent l'impact du temps de travail sur la santé, notamment en termes de risque d'AVC. Enfin, cette augmentation du temps de travail est un frein direct à la féminisation de l'encadrement comme à l'exercice de la parentalité des hommes. Réduire le temps de travail pour permettre à toutes et tous de mieux articuler sa vie privée et sa vie professionnelle est un enjeu sociétal déterminant pour construire une société de progrès.

Il y a donc urgence à mettre à l'ordre du jour une réduction du temps de travail des ingénieurs, cadres et techniciens. Pour cela, l'Ugict-CGT propose d'agir sur 4 leviers :

1- Instaurer un droit à la déconnexion

L'augmentation de la charge de travail et l'intensification du travail - les interruptions incessantes, le travail en open space....- conduisent de plus en plus souvent les salariés à utiliser les TIC pour travailler à domicile, dans des lieux tiers ou dans les transports.

¹ Roland Berger, les classes moyennes face à la transformation digitale, 30/810/2015, http://www.rolandberger.fr/media/pdf/Roland_Berger_TAB_Transformation_Digitale-20141030.pdf

² Op. Cit.

³ L'ensemble de ces chiffres sont issus du baromètre UGICT-CGT/Viavoice de mai 2015 sur les cadres et les techniciens <http://www.ugict.cgt.fr/articles/references/barometre-cadres-2015>
<http://www.ugict.cgt.fr/articles/references/barometre-techs-2015>

Ils construisent des stratégies pour faire baisser la pression au travail, et réalisent les tâches qui nécessitent du calme et de la concentration, et pour lesquelles ils n'ont pas besoin de leurs collègues, chez eux (lecture et réponse aux mails, rédactions de comptes rendus, de notes...). À noter, les TIC permettent aux cadres et techniciens une plus grande efficacité dans leur travail, mais ils sont aussi responsables de l'augmentation de la charge de travail (mails, reporting, transfert de charges administratives) et de son intensification (les salariés peuvent être joignables en permanence, sont donc plus fréquemment interrompus et conduits à effectuer plusieurs tâches en même temps). Ceci concerne bien-sûr les salariés en forfait-jours, mais aussi de plus en plus de salariés à horaires collectifs. **La généralisation de l'usage des TIC pour des raisons professionnelles en dehors des horaires et lieux de travail constitue donc un forfait-jours qui ne dit pas son nom.** Ce travail réalisé à la maison, dans des lieux tiers ou dans les transports n'est en général ni reconnu ni comptabilisé, et dépasse très souvent les limites horaires imposées par la loi. Seule une infime minorité des salariés sont considérés officiellement comme télétravailleurs, et bénéficient du cadre prévu par l'Accord National Interprofessionnel de 2005. Les TIC permettent une disponibilité permanente et sans limite et la frontière entre vie professionnelle et vie privée est beaucoup plus floue. Il s'agit d'une remise en cause du fondement du droit du travail qui garantit que le lien de subordination entre le salarié et l'employeur doit être temporaire et délimité dans le temps.

L'Ugict-CGT propose, à l'image de ce qui a été mis en place dans plusieurs grandes entreprises de la métallurgie en Allemagne d'instaurer un droit à la déconnexion avec :

- La transposition de la jurisprudence dans la loi précisant qu'un salarié ne peut être destinataire d'une sollicitation professionnelle en-dehors de son temps de travail ou d'astreinte.
- L'instauration de périodes de trêves de mails, définies par accord de branche ou d'entreprise.
- L'instauration d'une négociation sur l'utilisation des outils numériques.

2- Encadrer strictement les forfaits-jours

A plusieurs reprises, le statut juridique des forfaits en jours a été jugé non conforme à la Charte sociale européenne révisée. Le Comité européen des droits sociaux considère en effet que la législation française ne permet ni de « *fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire* », ni « *d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable* », en violation des articles 2-1 et 4-2 de la Charte. Il juge également insuffisant l'encadrement conventionnel de ce régime, compte-tenu de la place trop importante laissée à la négociation d'entreprise et de ce que « *la loi n'impose pas que les conventions collectives prévoient une durée maximale [du travail], journalière et hebdomadaire* ».

L'inertie du législateur face à ces condamnations successives n'est pas digne d'un État de droit.

Depuis son arrêt du 29 juin 2011, la Cour de cassation a construit une jurisprudence visant à pallier cette carence, en décidant que « *toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires* ». Elle a notamment jugé insuffisantes les modalités d'encadrement des forfaits en jours dans onze branches professionnelles, ce qui entraîne la nullité de la quasi-totalité des conventions individuelles de forfait dans les entreprises de ces secteurs et la possibilité pour les salariés concernés de demander des rappels de salaire et des dommages et intérêts substantiels.

Consciente de l'incohérence de cette situation et de l'insécurité juridique qu'elle génère, la Cour, dans son rapport 2014, a « *invité le législateur à se réapproprier la question pour énoncer de manière positive les dispositions que devrait comporter l'accord collectif ou la convention collective qui prévoit la possibilité de la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours pour répondre aux exigences constitutionnelles et européennes, en ce qui concerne le droit à la santé et au repos et la protection de la santé et de la sécurité du travailleur* ».

Cette intervention législative est d'autant plus urgente que les forfaits en jours, loin de leur objectif initial d'assurer une réduction effective du temps de travail pour les cadres disposant d'une large autonomie, sont devenus une modalité courante d'organisation du temps de travail, touchant près d'un cadre sur deux et générant une augmentation préoccupante du temps et de la charge de travail : selon la Dares, la durée moyenne du travail hebdomadaire de ces salariés est de 46,6 heures.

La présente proposition de loi vise donc à mettre le droit interne en conformité avec les engagements internationaux de la France et à rendre effectif pour tous les salariés le droit constitutionnel à la santé et au repos.

Elle prévoit la modification des articles du code du travail figurant dans sa troisième partie, livre premier, titre II, chapitre I, section 4 à partir des principes suivants :

1) *Un encadrement conventionnel renforcé.*

Un accord de branche devra préciser les catégories de salariés éligibles au régime du forfait en jours, en relation avec la description des fonctions exercées figurant dans les grilles de classification conventionnelles ; et préciser les « *modalités propres à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié concerné demeurent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et qu'en toute hypothèse les dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire sont applicables aux salariés concernés par une convention de forfait en jours* », selon les termes de la Cour de cassation.

Un accord d'entreprise sera également nécessaire afin de préciser les catégories de salariés éligibles et les modalités de suivi au plus près des conditions réelles d'exercice du travail. Il ne pourra déroger négativement à l'accord de branche.

2) *Une référence horaire adaptée au contexte du travail autonome.*

La Cour de cassation, comme le CEDS rappellent l'obligation de garantir le « *respect des durées maximales raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires* ». Le Code du travail prévoit explicitement que les seuils minimum de repos quotidien (11 heures) et hebdomadaires (24 heures) s'appliquent aux salariés en forfait en jour. L'application de ces principes impose de fait une mesure du temps de travail effectué par le salarié. Il est vrai que la *prédétermination* du temps que va prendre l'accomplissement d'une tâche donnée est impossible dans certaines situations professionnelles. En revanche, le *décompte a posteriori* de la durée effective du travail peut toujours être réalisé.

Il est donc proposé de rétablir, pour les salariés en forfait en jours, la référence aux durées maximales quotidienne (10 heures) et hebdomadaires (48 heures sur une semaine, 44 ou 46 heures sur une période de 12 semaines) prévues par le Code du travail. Mais pour ces salariés, ces durées pourraient être exceptionnellement dépassées. Le temps de travail effectif serait en principe apprécié tous les trois mois.

La référence horaire est également nécessaire pour vérifier l'adéquation entre la rémunération et le nombre d'heures effectués, en application de l'article 4-2 de la Charte.

3) Le suivi de la charge et du temps de travail.

Il devra être placé sous la responsabilité de l'employeur, conformément à son obligation de sécurité de résultat. Le temps de travail sera apprécié à partir d'un système déclaratif dont les modalités sont précisées par l'accord d'entreprise. L'entretien annuel déjà prévu par la loi devra être complété par un suivi régulier de la charge de travail. Les institutions représentatives recevront un bilan régulier du suivi réalisé, des anomalies éventuellement constatées et des mesures prises pour y remédier.

3- Réglementer le télétravail

L'ANI de 2005 sur le télétravail doit être complété pour renforcer les protections dont bénéficient les télétravailleurs, et traiter notamment de :

- La reconnaissance des accidents du travail.
- Le décompte du temps de travail.
- Les modalités de prise en charge du matériel du télétravailleur.

4- Définir et réglementer le nomadisme

Les salariés « nomades » sont particulièrement exposés : les déplacements à titre professionnel, notamment lorsqu'ils nécessitent de « découcher » se traduisent par une augmentation du temps de travail non reconnu (travail dans les transports, chez le client ou à l'hôtel par exemple), par des temps de repos inférieurs aux obligations légales et par une absence de protection des salariés en cas d'accident de travail. 68 %⁴ des cadres effectuent au moins un jour de déplacement par semaine, et 41 % deux jours ou plus par semaine. 70 % des cadres affirment travailler pendant leurs trajets. Pourtant le « nomadisme » ne bénéficie d'aucun encadrement ni définition juridique. Or, c'est la forme de télétravail qui est appelée à se développer le plus avec les outils numériques qui permettent de se connecter de n'importe où, n'importe quand. Un Accord National Interprofessionnel doit donc définir le nomadisme et y associer des droits spécifiques, garanties qui devront ensuite être transposées dans le code du travail.

Droit à la déconnexion

TITRE 3 REPOS ET JOURS FERIES

AJOUTER :

Article L3131-1-1

Un salarié ne peut être destinataire d'une sollicitation professionnelle en-dehors de son temps de travail ou d'astreinte

Article L3131-1-2

Un accord d'entreprise ou à défaut de branche définit des périodes de trêves de mails, au moins équivalentes à la durée minimale de repos journalier et hebdomadaire. Il définit également les systèmes de report de la charge de travail durant les périodes de repos et de congé des salariés.

Dans chaque entreprise une négociation sur l'utilisation des outils numérique doit avoir lieu (organisation du travail, management partage de l'information...)

⁴ CADREO <http://www.cadreo.com/actualites/dt-stress-cadres>

Forfaits jours

La section 4 du chapitre I du titre II du livre premier de la troisième partie du code du travail est modifiée comme suit⁵.

« Section 4 : Conventions de forfait

Sous-section 1 : Mise en place des conventions de forfait

Article L.3121-38

La durée du travail de tout salarié peut être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

Article L.3121-39

La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ~~ou en jours~~, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.

II. La conclusion de conventions individuelles de forfait en jours sur l'année est prévue par une convention ou un accord de branche et par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, préalables à la signature des conventions individuelles de forfait.

La convention ou l'accord de branche détermine :

1° les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, en référence aux grilles de classification conventionnelles ;

2° le nombre maximum de jours de travail à partir duquel le forfait est établi ;

3° les modalités propres à garantir que l'amplitude et la charge de travail des salariés concernés demeurent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, de leur travail.

L'accord d'entreprise ou d'établissement précise les modalités de suivi du temps et de la charge de travail des salariés concernés prévues par l'accord de branche conformément aux articles L.3121-46 à L.3121-48. Il peut également préciser les catégories de salariés éligibles dans les limites établies par l'accord de branche et fixer un nombre maximal de jours travaillés inférieur à celui prévu par l'accord de branche.

Article L.3121-40

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit.

Une convention individuelle de forfait établie en l'absence des accords collectifs prévus à l'article L.3121-39 est nulle.

Dans le cas d'un forfait en jours, la convention prévoit le droit pour le salarié de renoncer à ce régime et les conditions du retour à une autre modalité d'organisation du temps de travail.

Sous-section 2 : Conventions de forfait sur l'année

Paragraphe 1 : Conventions de forfait en heures sur l'année

⁵ Pour une bonne appréciation des modifications proposées, celles-ci sont indiquées par retraits (barrés) et ajouts (soulignés) au texte en vigueur. Cette proposition de loi ne traite que des forfaits en jours. Les articles concernant les autres régimes de forfait ont été recopiés à l'identique.

Article L.3121-41

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article L.3121-22.

~~Sous-section 2 : Conventions de forfait sur l'année~~

~~Paragraphe 1 : Conventions de forfait en heures sur l'année~~

Article L.3121-43

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par les accords collectifs prévus à l'article L.3121-39 :

1° Les cadres qui disposent d'une réelle autonomie de décision dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ;

~~2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées~~

Article L.3121-44

Le nombre de jours travaillés dans l'année fixé par la convention ou l'accord collectif de branche prévu à l'article L.3121-39 ne peut excéder deux cent ~~dix-huit~~ jours.

Article L.3121-45 *(abrogation de l'article actuel et introduction, sous le même numéro, de dispositions nouvelles)*

~~Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord prévu à l'article L.3121-39. A défaut d'accord, ce nombre maximal est de deux cent trente-cinq jours.~~

~~Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise, et du titre IV relatives aux congés payés.~~

~~Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.~~

La convention individuelle de forfait prévue à l'article L.3121-40 mentionne les accords collectifs prévus à l'article L.3121-39 autorisant et encadrant le recours à un forfait annuel en jours. Elle en résume les principales dispositions.

Elle précise, si nécessaire, les jours et heures d'accès aux lieux de travail et les horaires de fonctionnement des systèmes de communication ou autres équipements nécessaires à l'activité du salarié, dont il devra tenir compte dans l'organisation de son emploi du temps.

Elle indique également les limites éventuelles au libre choix par le salarié de ses jours de repos. Ces limites doivent être strictement justifiées par l'organisation collective de l'entreprise.

Article L.3121-46

I. Le suivi du temps et de la charge de travail d'un salarié en forfait en jours, organisé conformément aux accords collectifs prévus à l'article L.3121-39, est placé sous la responsabilité de l'employeur. Toute situation anormale ou préjudiciable à la santé du salarié doit faire l'objet de mesures immédiates pour y mettre un terme et en prévenir le retour.

II. L'évaluation du temps de travail effectif des salariés est basé sur un système déclaratif dont l'accord d'entreprise ou d'établissement prévu à l'article L.3121-39 fixe les modalités. Un bilan de ce temps de travail est réalisé toutes les douze semaines. L'accord collectif peut prévoir une périodicité plus courte.

III. Le suivi de la charge de travail doit être assuré régulièrement. En outre, un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

IV. Le comité d'entreprise et le ou les CHSCT compétents reçoivent un bilan statistique annuel de la situation des salariés en forfait en jours, précisant notamment la durée moyenne du travail, les constats éventuels de temps ou charges de travail excessives et les suites qui y ont été données.

Article L.3121-47

I. La convention individuelle de forfait prévue à l'article L.3121-40 détermine un horaire hebdomadaire moyen de référence auquel correspond la rémunération prévue par la convention. L'accord d'entreprise fixe une durée maximale de cet horaire, inférieure à 44 heures. Elle prévoit une rémunération supplémentaire ou une compensation en repos en cas de dépassement de cet horaire sur une période de douze semaines.

II. Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.

Article L.3121-48

I. Les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire, prévues respectivement par les articles L.3131-1 et L.3132-2, sont applicables aux salariés ayant conclu une convention de forfait en jours, sans exception ni dérogation possible. Il en est de même de l'interdiction de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine prévue par l'article L.3132-1.

~~Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :~~

~~1° A la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L.3121-10 ;~~

~~2° A II. La durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L.3121-34 ;~~

~~3° Aux et les durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L.3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L.3121-36, sont applicables aux salariés ayant conclu une convention de forfait en jours selon les modalités suivantes :~~

~~- un dépassement exceptionnel de ces durées est autorisé ;~~

~~- tout dépassement fait l'objet d'une étude pour en déterminer les causes et prévenir sa répétition excessive, selon des modalités déterminées par l'accord d'entreprise prévu à l'article L.3121-39 ;~~

~~- un des accords prévus à l'article L.3121-39 peut déterminer une durée maximale du travail, quotidienne ou hebdomadaire, indépassable même de façon exceptionnelle.~~

Télétravail

Article L1222-9

Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

Le télétravailleur désigne toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Le contrat de travail ou son avenant précise les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail. Le télétravail doit être mentionné sur le Registre Unique du Personnel.

A défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou son avenant précise les modalités de contrôle du temps de travail.

Article L1222-10

Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

1° De prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci et le matériel de bureau (siège ergonomique, bureau) ;

2° D'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;

3° De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;

4° De suivre régulièrement la charge de travail du salarié et d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail ;

5° De fixer, en concertation avec lui, les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter qui ne peuvent être supérieures à son temps de travail.

6° De mettre en place un système de décompte du temps de travail

7° De reconnaître tout accident survenu durant les plages horaires où le salarié est joignable comme accident de travail

Pour les télétravailleurs dont le domicile est éloigné des locaux de l'entreprise où ils sont tenus de se rendre (régulièrement ou occasionnellement), un accord de branche doit définir les modalités de compensation du trajet (en temps et en salaire).

Nomadisme

Une négociation nationale interprofessionnelle sur le nomadisme doit s'ouvrir.

Elle négociation doit prévoir :

- La définition du nomadisme ;
- les métiers concernés ;
- les conditions d'entrée et de sortie du nomadisme ;
- la formation spécifique dédiée au statut de nomade ;
- l'aménagement et le suivi du temps de travail ;
- Les compensations (salariales ou horaires) dues en cas de découché ;
- des dispositions spécifiques pour la protection de la santé et la sécurité des nomades ;
- la gestion des carrières ;
- la mise à disposition des outils et la sécurité des données informatiques ;
- la prise en charge financière des équipements de travail ;
- le respect du principe d'égalité d'accès à l'information interne de l'entreprise et syndicale ;
- un dispositif d'assurance et assistance rapatriement ;
- Les modalités garantissant la vie privée et les libertés fondamentales des travailleurs en cas de dispositifs de suivi du type géolocalisation.