



espace

# Médecin du travail

la revue du syndicat général des médecins du travail

Numéro 17

Dossier

# Le temps de travail



SGMT



**espace**  
**Médecin du travail**  
la revue du syndicat général des médecins du travail

numéro 17



4

**EDITORIAL** par *Sylvina Gelin*

Restons optimiste

Notre dossier :

# Le temps de travail

5

**LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL  
DU PERSONNEL D'ENCADREMENT**

8

**LA LOI AUBRY II ET LES CRITIQUES DE  
LA CFE-CGC**

10

11

**ACTION JURIDIQUE DE LA CFE-CGC**

14

**BULLETIN D'ADHESION**

L'espace du Médecin du Travail, revue trimestrielle du SYNDICAT GENERAL DES MEDECINS DU TRAVAIL «SGMT»

**Directeur de la publication**

Bernard Salengro

**Rédacteur en chef**

Patrice Artières

**Comité de lecture**

Claudine Casagrandes, Jacques Delbey, Martine Delherm, Sylvia Gelin, Henri Kirstetter, Jean Noevglise.

**Rédaction**

«L'espace du Médecin du Travail»

SGMT, 59-63 rue du Rocher — 75008 Paris

Tél. : 01 55 30 13 39

Fax : 01 55 30 13 40

**Publicité**

Régies Cadres

Sophie Holand

Assistante : Laurence Verrecchia

59-63 rue du Rocher — 75008 Paris

Tél. : 01 55 30 12 12

Fax : 01 55 30 13 1

**Conception et réalisation**

C-ComCréa

Tél. : 01 41 44 77 50

**Réalisation**

Imprimerie Fertoise

Tél : 01 43 93 00 05

Le service de cette revue est assuré à tout adhérent du SGMT

Dépôt légal : 1<sup>er</sup> trimestre 1996

N° Commission paritaire : 42250735

**Abonnement**

Abonnement annuel : 168 €

Le numéro : 45 €

Si vous ne souhaitez plus recevoir cette revue, nous vous prions d'en faire part à la rédaction en joignant l'étiquette d'expédition.

Les articles publiés dans le cadre des Tribunes Libres ne sont en aucun cas l'expression officielle du Syndicat et n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs.

Ils sont les témoins du dialogue que nous voulons créer de manière permanente avec nos lecteurs.

EDITORIAL par Sylvina Gelin

## Restons optimiste

L'éditorial d'un journal se doit de donner le ton de l'ensemble du contenu.

Il conviendrait donc d'être résolument optimiste.

Pourtant, depuis deux ans, nous avons été malmenés par la refondation sociale du MEDEF, peu rassurés par la loi de modernisation sociale, inquiets de l'évolution de la démographie médicale et enfin fort déçus par le calamiteux accord-cadre du CISME sur la réduction du temps de travail.

Face à ces difficultés, la CFE-CGC a su réagir :

- Préservation de notre spécialité,
- Soutien aux médecins soignants (présence de notre confédération dans la grande manifestation du 10 mars 2002,
- Refus de signer un accord ARTT où les médecins du travail ne seraient pas concernés par les 35 heures,
- Mandatement de plusieurs dizaines de nos confrères pour négocier au mieux la RTT dans leurs services,
- Accueil chaleureux fait aux médecins du travail adhérents du SGMT à la convention CGC du 21 février au théâtre de l'Empire.

Le Syndicat Général des Médecins du Travail continuera de se mobiliser :

- Pour défendre les droits et la santé des travailleurs dans les grandes instances auxquelles nous participons : Conseil Supérieur des Risques Professionnels, Conseil de Reclassement des Personnes Handicapées, INRS, etc.
- Pour faire connaître nos idées : rencontres, Internet, Espace MEDECIN DU TRAVAIL,
- Pour recevoir et débattre avec nos confrères dans les congrès : nous serons présents au Congrès Santé Travail de Grenoble : nous organiserons une rencontre et animerons un stand parmi les exposants.

L'avenir de notre spécialité dépend, en partie du moins, de notre mobilisation dans un syndicat représentatif au niveau national, de l'intérêt croissant de nos confrères pour nos propositions.

Je vous souhaite bonne lecture de ce nouveau Espace MEDECIN DU TRAVAIL consacré au temps de travail des cadres, et donc des médecins du travail. Vous comprendrez ainsi pourquoi nous n'avons pas signé l'accord-cadre ARTT demandé par le CISME.

Rendez-vous à Grenoble en juin prochain, au Congrès Santé Travail.

*Sylvina GELIN, Secrétaire générale du SGMT*

# Le temps de travail

Les nouvelles règles sur le temps de travail ne garantissent aucune protection d'un temps de travail équilibré pour le personnel d'encadrement. Les médecins du travail peuvent en faire les frais, en application de l'accord ARTT du 24 janvier 2002.

## Explication de texte

L'accord cadre relatif la réduction du temps de travail dans les services interentreprises de médecine du travail (SIMT) a été signé le 24 janvier 2002, par quatre organisations syndicales CFDT, CFTC, CGT, SNPMT et le CISME pour la partie patronale.

Manquent les signatures de la CGT-FO et de la CFE-CGC.

Le SGMT (Syndicat Général des Médecins du Travail) et donc la CFE-CGC, a refusé de signer un texte ouvrant la possibilité de classer les médecins du travail en "cadres catégorie 3", c'est à dire cadres autonomes.

Cet accord-cadre comporte également un dispositif de modération salariale, annexé à l'accord ARTT qui porte sur les salaires minimaux.

Le texte concerne l'ensemble des salariés des SIMT (hormis les cadres dirigeants) médecins et non médecins, y compris les personnels en contrat à durée déterminée. Il fait l'objet d'une demande d'extension et le suivi de son application est confié à une commission paritaire nationale à mettre en place.

En préambule de l'accord, les signataires soulignent la spécificité de l'activité des SIMT, encadrée par un dispositif législatif et réglementaire "contraignant". Ils soulignent également la pénurie des médecins du travail, aggravée par une pyramide des âges défavorable. Ils prennent acte des dispositifs de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Elle prévoit des mécanismes de régulation et de conversion de médecins non diplômés en médecine du travail, pour faire face à la pénurie en médecins du travail. Les signataires constatent que " cette pénurie fait obstacle à la mise en œuvre effective et réglementairement irréprochable de la RTT ".

**Il faudrait donc que nous, salariés des SIMT, acceptions une application incomplète de la RTT en raison de la pénurie en médecins du travail, pénurie dont nous ne sommes en rien responsables ! Autre obstacle à notre signature.**

**Les points principaux de l'accord :**

> Nouvelle durée du travail : hormis le cas des cadres dirigeants et des cadres concernés par un forfait annuel, cadres catégorie 3, la nouvelle durée de référence de travail doit permettre à chaque SIMT de faire effectuer à un salarié à temps plein jusqu'à 1600 heures de travail effectif par an. L'accord comporte donc la possibilité de soustraire les médecins du travail du dispositif de réduction du temps de travail, en les classant cadres autonomes. Il est tout à fait regrettable qu'un syndicat ne représentant que des médecins du travail ait accepté cette possibilité, signé cet accord et

permis par son extension son application à tous !

> Maintien des congés conventionnels (congés pour événements familiaux, ancienneté...) et ceux propres à certaines régions. Ils se cumulent avec la RTT. Les salariés conservent le droit à deux jours de repos hebdomadaire, de préférence consécutifs.

> Organisation de la journée de travail : sa durée ne peut dépasser dix heures par jour, ni l'amplitude excéder 11 heures, sauf circonstances spécifiques ou exceptionnelles. La journée de travail est interrompue par une pause de 30 minutes dès qu'elle atteint cinq heures consécutives. Le repos quotidien, 11 heures, peut être réduit à 9 heures en cas de surcroît d'activité, avec l'accord des salariés. Un temps de repos équivalent est alors dû.

> Organisation des temps partiels : la période minimale de travail continue est fixée à 3 heures, sauf accord des intéressés (personnel d'entretien travaillant en dehors des horaires d'ouverture des locaux au public). Les horaires à temps partiel ne doivent pas comporter plus d'une interruption par jour qui ne peut excéder 2 heures sauf accord des salariés. Le plafond d'heures complémentaires est de 30 % de la durée contractuelle de travail.

> Modalités de RTT : la RTT peut être appliquée dans un cadre hebdomadaire, en diminuant par exemple le nombre de jours travaillés. Dans les SIMT ayant des délégués syndicaux ou des salariés mandataires, une négociation d'entreprise doit être ouverte. Mais, en l'absence d'accord, le SIMT peut appliquer directement l'accord de branche.

- La RTT par jours de repos doit garantir aux salariés le choix d'un tiers des dates de prise de ces jours RTT.

- La modulation est possible dans la limite d'une durée de travail de 45 heures, 42 heures sur 12 semaines consécutives. La modulation exige la signature d'un accord d'entreprise.

- l'application de conventions de forfaits sur une



base annuelle est possible, mais exige également la signature d'un accord d'entreprise.

- le contingent d'heures supplémentaires des médecins du travail est porté à 180 heures en 2002 et à 170 heures en 2003, en raison du déficit en temps médical. Les échéances sont décalées d'un an dans les services comptant 20 salariés au plus. Les heures travaillées entre 35 et 39 heures reçoivent une bonification attribuée sous forme de repos ou de salaire.

- > Salaires minimaux : les nouvelles rémunérations (35 heures) correspondent aux rémunérations antérieures pour 39 heures par semaine ou 169 heures par mois. "En contre partie de l'effort financier" consenti par les SIMT, une politique de modération salariale est mise en place.

- > Modération salariale sur les salaires minimaux : cette modération est mise en place pour trois ans. Au bout de ces trois ans, les salaires minimaux retrouvent leur niveau "comme s'il ne s'était rien passé".

- Pour les médecins du travail, la modération salariale se traduit par des contributions déduites des rémunérations minimales, fixées à 2.5 % la première année, 2 % la deuxième et 1 % la troisième. Elle est organisée de 2002 à 2004.

- Pour le personnel non médecin, la modération est organisée de 2001 à 2003, la valeur du point ayant été gelée dès 2001. Les modalités d'application sont les mêmes.

- Pour tous les personnels, la modération salariale s'accompagne de la garantie de maintien des rémunérations au niveau atteint l'année précédente.

### Mise en œuvre des forfaits annuels en heures ou en jours

La loi Aubry est assez précise sur les conditions de la mise en place de forfaits annuels en heures ou en jours. Ces forfaits ne sont possibles que pour des catégories déterminées de salariés, et si l'accord comporte des stipulations précises (décomptes des jours, suivi de l'organisation, etc).

L'accord du CISME n'est qu'un accord cadre : il ne peut recevoir application, en ce qui concerne les salariés en catégorie III, que si un accord local est conclu au niveau du SIMT. Ce doit être évidemment un accord collectif au sens du Code du travail, qui doit répondre à toutes les conditions prévues par l'article L 212-15-3.

A défaut d'un tel accord, les entreprises ne peuvent que proposer la conclusion individuelle de forfaits mensuels ou hebdomadaires. Le forfait jour ou le forfait annuel en heures sont proscrits si un accord collectif n'est pas conclu au niveau local. L'article 11-2 de l'accord cadre est très clair en ce sens, et il est par cela conforme aux dispositions du Code du travail. Toute application directe de l'accord-cadre est donc à exclure.



### Classification des cadres

Le code du travail officialise trois catégories de cadres (livre II, chapitre II : durée du travail, section V : dispositions particulières aux cadres, articles L. 212-15-1,2 et 3 :

#### > Catégorie I : cadres dirigeants

"Cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome, et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération". Il est évident que, pour cette dernière raison, le médecin du travail ne peut appartenir à cette catégorie !

#### > Catégorie II : cadres intégrés à une équipe de travail

"Cadres occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée ". C'est tout à fait le cas du médecin du travail. La loi sur les 35 heures s'applique, et ils ne peuvent dépasser 1600 heures de travail par an.

#### > Catégorie III : cadres autonomes

Cadres autonomes : cadres "ni ni", c'est à dire ni cadres dirigeants, ni cadres intégrés. La caractéristique de cette catégorie de cadres est que la durée de travail ne peut être prédéterminée. Les catégories touchées : VRP, chercheurs, responsables marketing, cadres informaticiens, etc.

La palette des forfaits de travail pouvant leur être proposée est large : forfait horaire à la semaine, au mois, à l'année, et le plus fréquemment forfait annuel



en jours, le plus intéressant pour l'employeur.

Avec le forfait annuel en jours, plus d'horaires. Un cadre est rémunéré non en fonction de ses horaires, mais sur la base d'un nombre annuel de jours de travail. Cette nouvelle mesure du temps de travail permet de ne plus avoir à distinguer dans une journée ce qui relève ou non du temps de travail effectif : la question des repas d'affaires et des missions professionnelles est ainsi résolue. Ces cadres ne sont donc pas concernés par la réglementation sur la durée de travail, bien

qu'ils bénéficient d'une réduction du temps de travail, le nombre de jours travaillés par an passant de 227 à 217. Par contre, dans la semaine ou dans la journée, aucune limite sauf le repos quotidien (11 heures) et hebdomadaire (35 heures).

**Et 10 heures de travail par jour pour 217 jours par an font 2170 heures de travail dans l'année : nous sommes très loin des 1600 heures annuelles à appliquer à un cadre intégré !**



## Réduction du temps de travail du personnel d'encadrement : un chantier inachevé

La CFE-CGC a toujours été favorable à la réduction du temps de travail du personnel d'encadrement et elle s'est placée en pointe des revendications sur cette question. Elle considère que seule la négociation collective pouvait permettre de définir un régime du temps de travail adapté aux besoins de ces salariés. Faute d'une volonté des organisations patronales de s'engager dans de telles négociations, elle n'a pu que soutenir la démarche du législateur de réduire par la loi la durée du travail. Elle considère cependant que le régime du temps de travail défini par la loi Aubry II pour les cadres est inadapté et insuffisamment protecteur. Afin d'initier les évolutions attendues, la CFE-CGC a intenté un recours devant les juridictions internationales. Elle a de bonnes raisons pour espérer que son recours aboutira, ce qui devrait permettre enfin de se lancer dans le chantier d'une réduction effective du temps de travail de l'encadrement.

### Un peu d'histoire...

Les cadres ont longtemps considéré qu'ils n'avaient pas à compter leur temps de travail. La question du temps de travail des cadres n'a alors soulevé que peu de difficultés.

Le contexte très particulier des années 1990 sera propice à une évolution sensible de la problématique.

Quatre facteurs se conjuguent pour que soit mise en débat cette question :

- le contexte économique : le chômage connaît un développement sans précédent. Les cadres, jusque-là peu affectés, deviennent victimes du chômage. Chacun a alors pris conscience du caractère durable de

cette question et que cette situation exige de réfléchir à des solutions permettant de partager le travail afin de lutter contre le chômage structurel ;

- les relations de travail : avant les années 1990, les cadres vivaient leur relation à l'entreprise comme une relation de confiance. En contrepartie d'une stabilité des relations d'emploi, les cadres acceptaient de travailler pour l'entreprise sans compter leur temps.

Cette relation a été fortement déstabilisée lorsque les cadres ont découvert que les entreprises pouvaient les licencier sans aucune hésitation dans un but simple financier ;

- l'augmentation de la durée du travail des cadres : les entreprises ont eu tendance à se montrer de plus en plus exigeantes sur l'activité de leurs cadres. La durée de travail des cadres a sensiblement augmenté au cours de la décennie 1980. La durée moyenne de travail des cadres a crû de 5 % de 1983 à 1990, soit 2 heures par semaine. Les statistiques révèlent par ailleurs que de plus en plus de cadres travaillent au-delà de 41 heures

hebdomadaires (40 % en 2000 contre 36 % en 1990) et qu'un nombre croissant de cadres travaillent sans détermination de leur durée du travail ;

- l'arrivée de nouvelles générations de cadres sur le marché du travail : les nouvelles générations, plus féminisées et plus circonspectes à l'égard des entreprises n'acceptent plus de travailler sans compter pour l'entreprise. L'exigence première posée est celle d'un respect d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés.

La CFE-CGC a rapidement pris conscience de ces évolutions, et fait, dès 1993, une de ses priorités de la réduction du temps de travail. Elle se défie de toute position dogmatique a priori et envisage la question concrètement au travers de la négociation de branche et d'entreprise. Cette conception pragmatique est alors partagée par les partenaires sociaux. L'accord national interprofessionnel sur l'emploi du 31 octobre 1995 prévoit d'impulser un mouvement de réduction du temps de travail par la négociation collective. Les partenaires sociaux s'engagent à négocier et à conclure des accords sur ce thème dans les plus brefs délais. La CFE-CGC a soutenu avec beaucoup de conviction cette démarche. Pour elle, seule la négociation permet d'aborder de manière satisfaisante la RTT, en permettant d'adapter les solutions aux différences de situation des entreprises.

Seule la négociation autorise, par ailleurs, de prendre en compte de façon satisfaisante la situation particulière du personnel d'encadrement au regard de l'organisation du temps de travail.

Faute de volonté patronale, l'Accord national interprofessionnel de 1995 ne s'est pas traduit par l'engagement de négociations concrètes sur la réduction du temps de travail.

Vu l'importance de la question, il était alors impensable que le législateur ne s'en emparât pas. La loi dite "de Robien", qui conjugait initiative des pouvoirs publics et attribution de subventions aux entreprises qui s'engagent à réduire le temps de travail fut alors votée. Le mécanisme qui a mené jusqu'aux lois Aubry s'est enclenché dès cette époque.

La CFE-CGC a toujours regretté cette situation qui écarte les partenaires sociaux d'une démarche volontariste. En l'absence de toute initiative du patronat en ce sens, le vote d'une loi sur la RTT était inévitable, quelle que fût la majorité politique.

Dans les années qui ont suivi et qui ont amené au vote des deux lois Aubry, la CFE-CGC a poursuivi cette ligne politique. Elle se montrait favorable à la RTT et



regrettait que les partenaires sociaux ne soient pas capables d'initier les évolutions en la matière. Face au refus du patronat de négocier, elle reconnaît que la voie législative ne peut être évitée.

La CFE-CGC estime que trois conditions sont requises pour le vote d'une loi sur le temps de travail : la loi doit inciter à la négociation, elle doit encadrer le contenu des accords et elle doit, enfin, envisager la situation spécifique du personnel d'encadrement.



# La loi Aubry II et les critiques de la CFE-CGC

La loi Aubry II est votée le 19 janvier 2000. Le temps de travail du personnel d'encadrement a fait l'objet des débats les plus virulents au Parlement. Les arguments de la CFE-CGC en faveur de la définition d'un régime du temps de travail spécifique pour ces salariés ont été entendus. La déclinaison qui en est faite dans la loi est cependant inadaptée aux besoins de ces populations.

Pour la CFE-CGC, la loi Aubry II soulève quatre questions essentielles :

## 1. La méthode : parvenir à une réduction effective du temps de travail des cadres

La loi Aubry postule la réduction du temps de travail des cadres plutôt qu'elle ne la garantit. La détermination du temps de travail est une question fort complexe. Il est courant que les cadres travaillent à distance (télétravail), qu'ils emmènent du travail à la maison ou effectuent des déplacements de durées plus ou moins longues. La réduction du temps de travail exigeait une réflexion sérieuse sur l'organisation du temps de travail des cadres, sur le volume et la charge de travail, sur la manière dont doivent se combiner vie professionnelle et vie personnelle et sur les effectifs du personnel d'encadrement.

Faute d'une telle réflexion, la réduction du temps de travail telle que la propose la loi Aubry offre l'alternative entre une réduction du temps de travail au détriment de la qualité de la vie au travail (charge de travail accrue, stress, etc.) et l'absence de toute réduction effective de la durée du travail.

## 2. Les acteurs : rechercher des représentants au plus près des préoccupations de l'encadrement

La loi Aubry a permis la détermination de régimes spécifiques de temps de travail pour le personnel d'encadrement sans poser de conditions de représentativité spécifique. Par conséquent une organisation représentative des employés ou ouvriers peut seule imposer le régime du temps de travail du personnel d'encadrement. La CFE-CGC est favorable à la création de mécanismes qui garantissent la représentativité des signataires des accords. Lorsque des dispositions portent spécifiquement sur une catégorie de salariés, il faut que le signataire puisse faire preuve de sa représentativité dans le collège concerné. La CFE-CGC a réussi à faire inscrire ce principe dans la position commune des partenaires sociaux sur les Voies et moyens de la négociation collective du 16 juillet 2001. Il est temps qu'il entre dans le droit positif et qu'il soit

respecté en pratique.

## 3. Le respect du principe d'égalité : la distinction artificielle des catégories de salariés dans la loi Aubry

La CFE-CGC n'est pas hostile à la création de régimes différenciés du temps de travail pour des catégories spécifiques. Le principe d'égalité exige cependant que la création de catégories distinctes soit justifiée par des éléments objectifs. Or, rien n'est plus subjectif que les critères que la loi Aubry retient pour définir les catégories de cadres. Selon le contexte de la négociation, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise ou la

bonne humeur de l'employeur, tel salarié peut être aussi bien classé comme cadre intégré, cadre autonome ou parfois comme cadre dirigeant.

La CFE-CGC critique donc deux aspects essentiels de la loi Aubry : le flou de la définition des catégories retenues et le caractère injustifié des distinctions. Pour la CFE-CGC, un régime dérogatoire au temps de travail tel que le forfait jours ne pouvait qu'être réservé aux cadres supérieurs ayant une autonomie véritable dans la gestion de leur temps. Le flou de la Loi Aubry permet de l'attribuer à la plupart des cadres. Les difficultés

que cela entraîne ne font que commencer...

## 4. Le régime du temps de travail de l'encadrement

Comme nous l'avons vu, la Loi Aubry n'a pas permis de dégager des règles qui garantissent une réduction effective du temps de travail pour l'encadrement. Les régimes spécifiques du temps de travail qu'elle définit pour les cadres constituent une dégradation des conditions d'emploi faites à ces salariés. Les nouvelles règles sur le temps de travail ne garantissent aucune protection d'un temps de travail équilibré pour ces salariés.

- Le régime du temps de travail des cadres dirigeants est particulièrement peu protecteur, puisque le principe posé par la loi Aubry est que ces salariés... ne bénéficient



ficient d'aucun droit ! Cette règle est d'autant plus choquante que le flou qui entoure la définition du cadre dirigeant expose potentiellement tout responsable d'une unité, si petite soit-elle, à recevoir le titre de cadre dirigeant.

- Le régime du temps de travail des cadres en forfait jours a concentré les critiques les plus virulentes de la CFE-CGC. Le législateur a posé pour seules limites à la détermination du temps de travail de ces cadres le repos quotidien de 11 heures et le repos hebdomadaire de 24 heures. Ce contrat autorise donc l'employeur à exiger de ces salariés qu'ils travaillent 78 heures par semaine. Aucune règle ne garantit le respect d'un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. Tout paiement des heures supplémentaires est exclu, même en cas de pratiques imposant des horaires manifestement excessifs. Un tel régime peut être imposé par un simple accord d'entreprise, sans qu'il soit véritablement exigé que ces salariés disposent d'un revenu suffisant ou d'une autonomie effective.

## L'action juridique de la CFE-CGC



La CFE-CGC n'a pas cessé de faire connaître son opinion très défavorable à l'égard de la loi Aubry. Pour autant, l'encadrement était confronté à des négociations très souvent dures dans les entreprises ou les branches, dans lesquelles le patronat désirait imposer comme contrat de droit commun pour les cadres le forfait jours.

La Confédération a donc développé deux stratégies concomitantes :

- Accompagner le travail des militants sur le terrain

Il eût été absurde de camper sur une position hostile à la loi Aubry et de s'exclure d'emblée de toute négociation sur le temps de travail des cadres. Pour défendre les intérêts de ses adhérents, la CFE-CGC se devait d'accompagner ses militants sur le terrain et de leur fournir des outils pour qu'ils puissent négocier des accords conformes aux valeurs défendues par la CFE-CGC. L'essentiel du travail a été accompli au niveau

des structures professionnelles ou géographiques.

La négociation des accords de RTT a mobilisé de façon lourde le réseau CFE-CGC. Les statistiques révèlent que la CFE-CGC est restée parmi les organisations motrices de la politique contractuelle, en négociant et signant un très grand nombre d'accords.

Conformément à sa conception très pragmatique de l'action syndicale, la CFE-CGC s'est gardée de donner des consignes impératives ou de diffuser des accords collectifs types. Elle estime, en effet, que ses militants sont mieux à même de déterminer les conditions qui correspondent aux besoins des salariés et des entreprises concernés.

- Parallèlement, la CFE-CGC mène une action destinée à corriger les règles de la loi Aubry qui lui paraissent les plus nocives.

La CFE-CGC a donc contesté devant les juridictions internationales la validité de la loi Aubry au regard des principes protégés par le droit international. Un double recours a été introduit.

> Un premier recours a été porté devant la Cour européenne des droits de l'homme à Strasbourg, pour violation de la Convention européenne des droits de l'homme. Notre recours vise à faire constater que la distinction des régimes de temps de travail entre les différentes catégories de salariés constitue une discrimination prohibée par cette Convention.

Compte tenu de l'encombrement de la Cour, aucune décision ne peut être attendue avant deux ou trois ans.

> Un second recours a été porté devant le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe, destiné à faire constater la violation par la France de la Charte sociale européenne.

Ce Comité est composé de huit experts indépendants issus de différents pays européens. La Charte sociale européenne, signée en 1961, a été révisée en 1996. (Texte de la Charte consultable sur le site [www.humanrights.coe.int/cseweb/index.htm](http://www.humanrights.coe.int/cseweb/index.htm)).

Elle protège les principaux droits sociaux fondamentaux : droit au logement, à la santé, à l'éducation, à l'emploi, à la protection sociale et à la non-discrimination. Un protocole additionnel a été signé en 1995, afin de permettre une application effective de cette charte. Elle ouvre la possibilité pour les syndicats et les organisations non gouvernementales de saisir directement le Comité européen des droits sociaux.

A ce jour, onze demandes ont été introduites selon

cette procédure et six décisions ont été rendues : la CFE-CGC est donc pionnière dans l'utilisation de cette procédure.

Le Conseil de l'Europe, dont les instances siègent à Strasbourg, regroupe l'ensemble des Etats de l'Europe géographique, de l'Atlantique à l'Oural (hors ex-Yougoslavie), soit quarante-trois Etats. Cette organisation internationale est complètement indépendante de l'Union européenne des quinze. Elle a pour vocation essentielle d'assurer une protection des droits de l'homme en Europe.

#### La CFE-CGC a soumis quatre questions principales à cette juridiction :

1 - La Charte sociale impose aux États de faire respecter une durée de travail raisonnable. La Confédération a fait valoir que l'absence de détermination du temps de travail quotidien et hebdomadaire par les forfaits jours constitue une violation de cette Charte.

2 - La Charte sociale exige en outre le principe d'une rémunération équitable. La Confédération a exposé que l'exclusion systématique du paiement des heures supplémentaires dans le forfait jours portait atteinte à ce principe.

3 - La Charte sociale protège le droit de grève. La CFE-CGC estime que l'absence de tout décompte horaire du temps de travail ne permet pas un exercice effectif du droit de grève.

4 - La Confédération a enfin fait valoir que le forfait jours n'était pas compatible avec le droit à une vie familiale normale.

Le Comité européen des droits sociaux a déjà procédé en juin 2001 à l'examen de la demande. Il a admis que la requête de CFE-CGC est recevable, ce qui constitue une reconnaissance indiscutable de la représentativité de la CFE-CGC devant les juridictions internationales.

Nous avons par ailleurs pris note du fait que la Confédération européenne des syndicats (CES) a soutenu la position du gouvernement français contre la demande de la CFE-CGC, ce qui en dit long sur la volonté de cette organisation de défendre les cadres.

Le Comité européen des droits sociaux a procédé à l'examen de la demande de la CFE-CGC. Il estime que les réclamations formulées par la CFE-CGC sont justifiées.

Quatre points sont à noter dans son argumentation :

1. la France ne peut se prévaloir du fait que les cadres en forfait-jours constituent un groupe peu nombreux de salariés. Le respect du principe d'égalité exige de ne pas exclure délibérément une catégorie déterminée de travailleurs ;

2. la France a violé le principe de la détermination d'une durée raisonnable du temps de travail protégée par l'article 2 par. 1 de la Charte sociale européenne. Le droit ne fixe pas de durée maximale raisonnable pour les cadres en forfait-jours (maximum hebdomadaire de soixante-dix-huit heures). Elle ne prévoit pas non plus de procédure de négociation collective permettant une protection suffisante de ces maxima. La Cour soulève deux insuffisances de la loi : l'absence d'obligation de négocier les limites maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail et l'absence de toute garantie que constitue un simple renvoi à la négociation d'entreprise pour mettre en place les forfaits-jours ;

3. le système du forfait-jours ne permet pas le respect du droit à une rémunération équitable (protégé par l'article 4 par. 2 de la Charte sociale européenne) en excluant systématiquement tout paiement des heures supplémentaires

4. Sur deux points, la CFE-CGC ne voit pas sa demande accueillie, mais le Comité européen des droits sociaux formule des réserves importantes :

- le respect du droit de grève : ce droit n'est pas mis en question par le forfait-jours. Le Comité rappelle cependant l'engagement pris par la France, lors de l'audience, d'assurer une protection effective de ce droit pour les cadres. Il reste aujourd'hui à justifier la manière dont elle pourra le faire, en précisant notamment comment les heures de grève doivent être décomptées lorsqu'un cadre travaille au forfait-jours ;
- le respect du droit à une vie familiale normale : le Comité se contente d'affirmer que la CFE-CGC n'a pas fait valoir que la France n'a pas pris des mesures positives en ce sens, ce qui laisse le débat entier.

#### Quels sont les effets de la décision ?



La décision rendue par le Comité européen des droits sociaux est une décision officielle : elle exprime l'analyse juridique formulée par les experts indépendants du Conseil de l'Europe. Cette décision condamne officiellement la Loi Aubry d'un point de vue juridique. Le Comité n'est cependant pas une juridiction : il ne dispose d'aucun pouvoir de sanction : il se contente d'analyser la situation, sans se prononcer sur la manière de remédier à la violation constatée du droit.

La décision n'a donc pas pour effet d'invalider les forfaits-jours. Ceux-ci demeurent en vigueur selon les règles actuelles.

La décision aura par conséquent deux effets indirects :

- elle appelle le législateur français à corriger les règles sur le forfait-jours en sorte de permettre un respect des engagements internationaux de la France ;
- elle attire l'attention des juridictions françaises et communautaires sur le caractère inadapté de certaines des règles sur le forfait-jours. A l'appui de cette décision, il est possible d'imaginer des actions contre les entreprises qui ont des pratiques abusives dans l'utilisation des forfaits-jours. On peut, par exemple, imaginer des réclamations sur le paiement des heures supplémentaires, ou encore l'exigence de décomptes plus rigoureux du temps de travail.

#### Quelle est la suite de la procédure ?

Le Comité européen des droits sociaux s'est prononcé sur l'aspect juridique de la question : il constate que la France viole la Charte européenne des droits sociaux.

La sanction ne peut être prononcée que par un organe du Conseil de l'Europe qui dispose d'un pouvoir de sanction. Il s'agit du Comité des ministres, composé des ministres des affaires étrangères des différents pays. Sa réunion est prévue pour le 27 février 2002.

Le Comité des ministres est lié par l'appréciation juridique du comité d'experts indépendants. En principe, il est donc tenu de prononcer une recommandation qui précise les actions que la France doit prendre pour se mettre en conformité avec la Charte sociale européenne.

Le Comité des ministres est cependant un organe de

nature politique, et il n'est pas impossible –encore que ce ne se soit jamais vu- qu'il se contente de prendre une résolution qui prenne acte du rapport du Comité européen des droits sociaux. On imagine mal que cela se produise sans porter atteinte à la crédibilité même du Conseil de l'Europe.

Bien que la procédure ne soit pas encore aboutie, la CFE-CGC peut être satisfaite du cours pris par la

Procédure :

- elle obtient, par une décision d'un Comité d'experts indépendants de haut niveau, une condamnation

officielle de la loi française. La décision conforte la CFE-CGC dans la critique qu'elle dresse sur les

insuffisances de la loi sur le temps de travail du personnel d'encadrement. Manifestement, la France n'a pas su aborder correctement cette question. La décision doit d'autant plus réjouir notre organisation qu'elle a été la seule à défendre ce point de vue. Notre position a été critiquée en termes très vigoureux par les représentants de la CES, lors des audiences menées à Strasbourg sur notre recours. La CFE-CGC a donc réussi à prouver, à nouveau, qu'elle était l'organisation la mieux placée pour défendre les droits du personnel d'encadrement.

- La décision est de la plus haute portée symbolique. La CFE-CGC n'a pas fait reconnaître la violation

d'une norme technique inconnue : elle a fait reconnaître que ce sont les droits les plus essentiels des

salariés qui ont été méconnus par le législateur français. Cette protection des droits fondamentaux est au cœur de la conception des rapports sociaux portée par la CFE-CGC.

*Nous avons donc de bonnes raisons pour espérer une décision qui reconnaisse que la loi Aubry a violé les engagements internationaux de la France auprès du Conseil de l'Europe. En cas de succès, la loi Aubry ne serait pas invalidée, mais il y aurait une forte pression sur l'État français pour qu'il modifie sa législation. Ce serait une bonne opportunité pour aborder enfin la question du temps de travail de l'encadrement.*

**“Du temps pour soi, du travail pour tous” a été le slogan retenu par la CFE-CGC dans le chantier de la RTT. Nul ne doute que la réduction du temps de travail n'a véritablement que peu pesé sur ces deux exigences essentielles. Le chantier de la réduction du temps travail de l'encadrement ne doit donc pas être considéré comme achevé.**





SGMT

Confédération Française de l'Encadrement CGC

Union Nationale CGC  
des Médecins Salariés  
et des Membres des Professions Médicales



## BULLETIN D'ADHESION SGMT 2002

---

La cotisation 2002 au SGMT est de 210 €  
Cotisation retraités : demi-tarif, soit 105 €

---

L'adhésion au SGMT ouvre droit à un abattement fiscal de 50 % de la cotisation, soit 105 €, sous forme de crédit d'impôt.

Cette réduction s'applique bien à l'impôt, et non au revenu imposable, et fait que la cotisation SGMT revient au final après déduction fiscale à 105 €. Une attestation fiscale à joindre à votre déclaration de revenus 2002 vous sera adressée dès paiement de votre cotisation de 210 €.

Nom ..... Prénom .....

## Vous désirez recevoir des informations par courrier électronique...

Afin de relever votre adresse, veuillez envoyer un E-mail à : [patrice.artieres@wanadoo.fr](mailto:patrice.artieres@wanadoo.fr)

**Lors d'une première adhésion, ou si les informations suivantes ont changé, merci de compléter :**

Adresse .....

..... Code postal .....

Tél. .... Fax .....

Employeur (entreprise ou service inter) .....

Formation en médecine du travail (CES, DES, Internat européen, autre).....

.....

Autres diplômes .....