

Paris,
le mardi 17 avril 2001

Émetteur : Commission Nationale de Suivi - Article VII de la lettre de cadrage - du 5 février 2001

Objet : Installation de la commission nationale de suivi du 22 mars 2001

Madame, Monsieur le Directeur,

Comme vous le savez, la lettre de cadrage du 5 février 2001 a prévu en son article VII l'instauration d'une Commission Nationale de Suivi destinée à examiner : « les accords conclus localement en s'assurant de la compatibilité des dispositions de l'accord au présent cadre ».

Cette Commission a été installée le 22 mars dernier, réunissant d'une part, l'ensemble des organisations syndicales nationales et d'autre part, l'Ucanss et les Caisses nationales.

A cette occasion, il a été décidé de porter à la connaissance des organisations syndicales nationales, les positions de principe prises par les signataires de la lettre de cadrage du 5 février 2001, en réponse aux questions posées par les organismes.

Vous trouverez pour votre bonne information, ce document transmis concomitamment aux organisations syndicales nationales.

Par ailleurs, les dates des prochaines séances de la Commission nationale de suivi ont été fixées au mercredi 9 mai et vendredi 15 juin 2001.

Relevé des positions émises au 30 mars 2001 par l'Ucanss et les Caisses nationales sur la lettre de cadrage du 5 février 2001

1) Durée annuelle de travail

La durée annuelle de 1600 heures constitue la référence à laquelle il convient de se tenir, sauf à s'exposer pour l'organisme à un refus de sa Caisse nationale lorsqu'elle aura communication de son projet.

La lettre de cadrage complémentaire du 20 février 2001 précise à ce sujet que la durée annuelle de référence avant réduction du temps de travail s'établit au plan national à 1755 heures sur 225 jours ou 45 semaines et indique que l'ampleur de la réduction équivaut à l'attribution de 20 jours de repos au maximum pour un horaire hebdomadaire de 39 heures.

Compte tenu de ces éléments, la réduction hebdomadaire à 35 heures (soit moins 4 heures par semaine) aboutirait à une durée inférieure à 1600 heures ($45 \times 35 = 1575$ heures).

2) Hypothèse d'une réduction journalière

La seule solution possible, dans le cadre du respect de la lettre du 5 février 2001, est celle consistant à fixer la durée annuelle du travail à 1600 heures avec l'attribution de 20 jours de repos pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, ou 15 jours pour 38 heures, ou 9 jours pour 37 heures ou 3 jours pour 36 heures, dès lors qu'il n'y a pas d'avantage local ou lorsque les avantages locaux ont fait l'objet d'une suppression.

Dans ce cas de figure, seules les heures effectuées au delà de la durée annuelle de 1600 heures auront la qualification d'heures supplémentaires, ainsi que le précise l'article L 212-9 du code du travail.

Bien entendu, seraient également des heures supplémentaires celles effectuées sur une semaine au delà de la durée hebdomadaire retenue (39, 38, 37, ou 36 selon les cas).

3) Situation des temps partiels

a - Hypothèse d'une attribution de jours de repos sur l'année équivalente à une réduction proportionnelle de l'horaire contractuel initial.

L'article L 212-9 du code du travail ne prévoit la formule des jours de repos que pour réduire la durée de travail **en deçà de 39 heures**, et l'article III a) de la lettre de cadrage précise que « le nombre de jours de repos est calculé en fonction de la différence entre la durée annuelle de 1 600 heures et la durée annuelle résultant d'un horaire hebdomadaire compris entre 35 et 39 heures » ce qui exclut de facto les salariés à temps partiel.

Par ailleurs, cette modalité repose sur une organisation du travail dans laquelle les salariés continuent à effectuer 39 heures par semaine (quand la réduction est en totalité en jours de repos) ou plus de 35 heures (quand la réduction est en partie en jours de repos).

Elle est de plus incompatible avec le formalisme obligatoire pour les contrats de travail à temps partiel (notamment les mentions obligatoires sur la durée hebdomadaire ou mensuelle et la répartition de cette durée entre les jours de la semaine).

Or les principes d'acquisition et de prise des jours de repos empêchent de connaître à l'avance la répartition exacte de la durée entre les jours travaillés.

Par ailleurs la conversion en jours de repos de la réduction horaire et la gestion de ces jours serait à l'évidence très complexe.

b - Situation des agents à temps partiel en cas de maintien de leur horaire contractuel à l'issue de la réduction du temps de travail des salariés à temps plein.

Le principe d'égalité de traitement conduit à appliquer un taux horaire unique aux salariés de l'organisme, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

- Ainsi, la réduction du temps de travail aura, pour effet, en application de la lettre de cadrage du 5 février 2001 complétée le 20 février, d'abaisser la durée de travail des salariés à temps plein de 1755 (compte non tenu des éventuels avantages locaux) à 1600 heures sur l'année avec maintien de rémunération.

Le taux horaire de ces salariés se trouve dès lors augmenté mécaniquement de 9,68% ($1755/1600$).

- Les salariés à temps partiel qui maintiennent leur horaire doivent bénéficier de la même augmentation.

Il faut en outre préciser que le calcul de la rémunération des salariés à temps partiel devra intégrer le fait que la durée collective des salariés à temps plein sera également fixée à 1600 heures sur l'année.

A titre d'illustration, soit l'exemple d'un salarié dont l'horaire contractuel est fixé à 32 heures.

- Avant l'abaissement de la durée collective du travail, sa rémunération est calculée en 32/39ème de la rémunération d'un temps plein (fixée par exemple à 10.000 francs).

Son salaire s'élève alors à : $32/39 \times 10.000 \text{ francs} = 8.205,13 \text{ francs}$

- Après l'abaissement de la durée collective du travail des salariés à temps plein de 1.755 à 1.600 heures, la rémunération des salariés à temps partiel devra être calculée par voie de conséquence en 1.600 /45ème (1.600 heures travaillées sur 45 semaines travaillées).

La rémunération du salarié à temps partiel qui maintiendrait son horaire à 32 heures serait alors de : $10.000 \text{ francs} \times 32 / (1600 / 45) = 9000 \text{ francs}$

ce qui représente une augmentation égale à celle du taux horaire des salariés à temps plein.

4) Catégories de cadres susceptibles d'être soumis au régime du forfait en jours

La lettre de cadrage du 5 février 2001 limite cette possibilité aux « cadres exerçant des activités de management supérieur ou d'études, de conception, d'expertise de très haut niveau pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent, et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps. ».

Cette définition correspond de fait au niveau 8 de la classification des employés et cadres du 14 mai 1992.

En d'autres termes, la lettre de cadrage limite la faculté de recourir à des conventions de forfait jours vers les cadres au moins classés à ce niveau.

Cela étant, le seul fait d'être classé au niveau 8 ou plus ne suffit pas à justifier le recours au forfait en jours.

Sur ce point la lettre de cadrage reprend par ailleurs les critères énoncés par l'article L121-15-3 III du code du travail, à savoir que cette formule est strictement liée aux conditions d'exercice de l'activité et doit correspondre à des situations où les horaires ne peuvent être ni prédéterminés, ni contrôlés a posteriori.

5) Impact des absences maladies sur l'acquisition de jours de repos au titre de la réduction du temps de travail

La lettre de cadrage du 5 février 2001 présente la liste des absences assimilées à de la présence pour l'acquisition des jours de repos.

Les absences maladie ne figurent pas au nombre des assimilations.

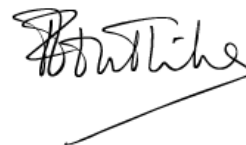
Ainsi dans l'hypothèse où un organisme réduirait le temps de travail uniquement sous forme de jours de repos, et ne disposerait pas d'avantages locaux, le nombre de jours travaillés dans l'année étant de 225, l'attribution de 20 jours de repos porterait ce nombre à 205 (225 - 20).



Pour acquérir un jour de repos, le salarié devrait effectuer 10 jours de travail effectif en une ou plusieurs fois (ou absences assimilées à du temps de travail effectif au sens de l'article III 4) 3ème alinéa de la lettre de cadrage du 5 février 2001) ; ce chiffre de 10 jours résultant de la division des 205 jours travaillés par les 20 jours de repos.

Le compteur d'acquisition des jours de repos serait suspendu tout au long de l'absence pour raison médicale du salarié. Si, au moment de l'absence le salarié disposait sur son compteur (de présence ou absence assimilée) de jour de repos de 8 jours, le décompte serait suspendu pendant l'absence et le jour de la reprise le compteur serait à nouveau alimenté.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.



Martine Fontaine

Directeur