

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

504 du 14 octobre 2011

POLITIQUE REVENDICATIVE

● CONDITIONS DE TRAVAIL

- Pénibilité et stress au travail dans les industries pétrolières
Accord collectif du 19 septembre 2011.

P.3-17

● TEMPS DE TRAVAIL

- Temps de travail des salariés en "forfaits jours" :
Premiers éléments de réflexion sur l'arrêt de la Cour de Cassation,
Chambre sociale 29 juin 2011.

P.18-19

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT
263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tél. 01.48.18.80.36
Fax. 01.48.18.80.35
<http://www.fnic.cgt.fr>
e-mail : fnic@cgt.fr
Directeur de Publication :
Carlos MOREIRA
ISSN : 0240 9259
N°CPPAP : 0313 S 06415
Mensuel : 2,74 €

Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT



Chimie . Pharmacie (Industrie. Répartition. Droguerie. Officines. Lam.) . Pétrole . Caoutchouc . Plasturgie .
Navigation de Plaisance . Instruments à écrire . Négoce & prestations de services dans les domaines médico-techniques.



PÉTITION

Sous le prétexte de financer la réforme de la Garde à Vue, le Gouvernement a décidé d'introduire des frais de justice en créant un droit de timbre de 35 Euros. Cette mesure impacte la plupart des procédures judiciaires et plus particulièrement celles du travail : Prud'hommes, TASS et TCI.

Cette mesure, adoptée avec la Loi des Finances le 29 juillet, devrait entrer en vigueur dès le 1^{er} octobre 2011. Promulguée dans la précipitation, elle est entachée de vices de procédures : *non consultation du Conseil Supérieur de la Prud'homie, aucune procédure de contrôle de l'utilisation des fonds collectés par l'État...*

**La CGT considère cette mesure injuste
et contraire à l'exigence de justice.**

Elle est contraire à l'article 6 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, au principe d'égal accès à la Justice.

En conséquence, les signataires de cette pétition exigent l'abrogation de l'article 54 de la loi de Finance du 29 juillet 2011 et du décret d'application portant sur ce nouvel impôt.

Nom Prénom	Adresse	Qualification	Signature

Pétition à retourner au pôle DLAJ confédéral

DLAJ - CGT Case 5-3 - 263, rue de Paris 93 516 MONTREUIL CEDEX Fax : 01 48 18 81 08 - dlaj@cgt.fr

Accord signé dans la branche Pétrole, reconnaissant la pénibilité et le stress au travail dans les industries pétrolières.



Ce nouveau pas franchi est le fruit de la détermination de toute la FNIC CGT, appuyée par la lutte des raffineries en octobre 2010, contre la réforme des retraites de l'aveu même du président de l'UFIP M. Jean-Louis Schilanski, (journal les Échos du 22 septembre 2011).

La pénibilité et le stress au travail sont désormais clairement définis. La prévention affirmée comme étant un axe central et les instances représentatives du personnel, un rôle majeur.

Identifiées, évaluées, définies les dispositions de prévention et de protection visant à éliminer les facteurs de pénibilité en remplaçant prioritairement ce qui est pénible par ce qui est moins pénible en privilégiant les mesures à caractère collectif visant à éradiquer la pénibilité.

L'organisation du travail, avoir des effectifs en adéquation avec la charge de travail, garantir l'intégrité des repos hebdomadaires et la durée maximale du travail journalier y compris ceux au « forfait jours » sont autant de dispositions qui sont désormais gravées dans la CCNIP.

Avant la compensation relative à la pénibilité du travail posté, plusieurs dispositions sont prises en compte, telles que l'aménagement du poste de travail, l'aménagement des horaires, la réorientation du salarié, etc.

LE DISPOSITIF DE COMPENSATION PRÉVOIT POUR 36 ANNÉES DE CARRIÈRE :

- » 4 ans d'anticipation pour les postés 3 x 8 C
- » 28,8 mois d'anticipation pour les 3 x 8 D et 2 x 8C
- » 12 mois d'anticipation pour les 2 x 8 D.

Un barème permet un prorata temporis pour les carrières en poste inférieures à 36 années.

C'EST LE SEUL ACCORD DE BRANCHE EN FRANCE PRÉVOYANT UN TEL DISPOSITIF DE COMPENSATION.

Il appartient désormais à nos syndicats, avec les salariés, de se mobiliser pour aller encore plus loin dans la reconnaissance de la prévention et de la réparation de la pénibilité. C'est un accord qui doit servir de référence pour contraindre les autres chambres patronales à s'engager dans cette voie légitime.



Seuls le rapport de forces et la détermination feront gagner de nouveaux acquis sociaux.

● **PÉNIBILITÉ ET STRESS AU TRAVAIL DANS LES INDUSTRIES
PÉTROLIÈRES, ACCORD COLLECTIF DU 19 SEPTEMBRE 2011.**

**ACCORD COLLECTIF PORTANT SUR LA PÉNIBILITÉ ET LE STRESS AU TRAVAIL
DANS LES INDUSTRIES PÉTROLIÈRES**

Signé par :

L'UNION FRANÇAISE DES INDUSTRIES PÉTROLIÈRES (UFIP), 4 avenue Hoche, 75008 Paris,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentatives des salariés suivantes :

- FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES – CGT,
263 rue de Paris, 93514 Montreuil,

- FÉDÉCHIMIE CGT-FO,
60 rue Vergniaud, 75640 Paris Cedex 13,

- FEDERATION CFTC-CMTE Pétrole,
140 avenue Jean Lolive, 93500 Pantin,

- FEDERATION CHIMIE ENERGIE – CFDT,
47/49, avenue Simon Bolivar, 75950 Paris Cedex 19,

d'autre part,

il a été conclu ce qui suit :

● **TABLE DE MATIÈRES**

- **Art. 1101 – Préambule**
- **Art. 1102 – Introduction**
- **Titre 1 – Pénibilité et stress au travail : reconnaissance et définition ; caractéristiques et conséquences pour le salarié**
 - **Art. 1103 – Reconnaissance et définition de la pénibilité au travail**
 - **Art. 1104 – Reconnaissance et définition du stress au travail**
 - **Art. 1105 – Pénibilité et stress au travail : caractéristiques et conséquences pour le salarié**
- **Titre 2 – Pénibilité et stress au travail : facteurs et causes**
 - **Art. 1106 – Principe général**
 - **Art. 1107 – Facteurs et causes de la pénibilité physique au travail**
 - **Art. 1108 – Facteurs et causes du stress lié au travail**
 - **Art. 1109 – Indicateurs du stress lié au travail**
 - **Art. 1110 – Combinaison des facteurs de pénibilité et/ou de stress, ou co-pénibilité au travail**
- **Titre 3 – Mesures de prévention et de protection face à la pénibilité et au stress au travail .**
 - **Art. 1111 – Principes généraux**
 - **Art. 1112 – Démarche de prévention de la pénibilité au travail**
 - **Art. 1113 – Démarche de prévention du stress lié au travail**
 - **Art. 1114 – L'organisation du travail, facteur clé de la prévention de la pénibilité et du stress lié au travail**
- **Titre 4 – Mesures de compensation des effets de la pénibilité et du stress au travail**
 - **Art. 1115 – Principes généraux**
 - **Art. 1116 – Pénibilité, stress au travail et gestion des âges : l'emploi des seniors ou salariés âgés**
 - **Art. 1117 – Mesures de compensation relatives au travail posté**
- **Titre 5 – Formalités et date de prise d'effet ; communication de l'accord**
 - **Art. 1118 – Procédures d'opposition et de demande d'extension**
 - **Art. 1119 – Normativité et date de prise d'effet**
 - **Art. 1120 – Diffusion et communication de l'accord**
- **Titre 6 – Codification.**

--- 000 ---

ART 1101— PRÉAMBULE

- a) Les parties signataires, à travers la conduite d'une négociation de branche sur le thème de la pénibilité, ont reconnu la pénibilité de certaines activités professionnelles au sein des industries pétrolières ; elles ont voulu affirmer et mettre en œuvre leur volonté de développer une politique de prévention de cette pénibilité au travail, notamment par l'amélioration de l'organisation du travail et des conditions de travail ; elles ont voulu prendre en compte cette pénibilité pour en compenser les effets sur les salariés.
- b) L'objectif premier du présent accord doit se situer dans le prolongement de l'accord santé au travail du 18 janvier 2007 : préserver l'intégrité physique et psychique des salariés, en ayant pour objectif d'éliminer les situations de pénibilité et de stress au travail. Dans la poursuite de cet objectif, cet accord doit éviter de culpabiliser l'individu par rapport au stress.
- c) En effet, pour que l'activité professionnelle s'accomplisse en toute quiétude et puisse constituer une source d'épanouissement personnel pour chaque salarié, elle ne doit pas avoir d'effets néfastes, à court terme ou à long terme, sur la santé du salarié, ni sur l'équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie privée.
- d) Les parties signataires sont animées par la volonté que cette démarche soit une démarche dynamique et continue produisant des effets favorables allant dans le sens du bien-être au travail pour les salariés en même temps qu'elle constitue une source de progrès économique et social.
- e) Les parties signataires considèrent que cette négociation est notamment fondée sur les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du Code du travail : l'art. L. 4121-1 stipule, dans sa version en vigueur à la date de signature du présent accord, que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. ».
- f) Les parties signataires considèrent que cette négociation s'inscrit dans le prolongement des textes suivants :
 - 1. l'article 12 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, dite loi Fillon, portant réforme des retraites, invitant à une négociation au niveau interprofessionnel puis au niveau professionnel sur la définition et la prise en compte de la pénibilité ;
 - 2. l'accord de branche du 18 janvier 2007 portant sur la santé au travail dans les industries pétrolières ;
 - 3. l'accord national interprofessionnel du 12 mars 2007 sur la prévention, la tarification et la réparation des risques professionnels, notamment dans son titre 1, « Orientation pour une prévention des risques professionnels plus efficace » ;

ces deux derniers accords fournissent en effet les axes de développement de la prévention des risques professionnels pour la santé, au sein de l'entreprise ainsi que dans ses relations avec les entreprises extérieures.

- g) Cet accord tient compte des dispositions de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, et plus particulièrement de ses articles 60 et suivants relatifs aux conditions de pénibilité, ainsi que de ses décrets d'application, dont il est rappelé qu'ils prévoient, sous certaines conditions légales, la mise en place par l'entreprise d'un accord ou d'un plan de prévention de la pénibilité.

- h) Les parties signataires ont également souhaité, parmi les différents aspects de la pénibilité au travail, marquer leur prise de conscience particulière des risques psychosociaux liés au travail en leur consacrant un volet spécifique de la négociation ; les parties signataires veulent ainsi affirmer que le stress, désormais identifié comme risque professionnel pour la santé au travail, doit faire l'objet d'une démarche de prévention complète et spécifique.
- i) Les parties signataires considèrent que ce volet de la négociation s'inscrit dans le prolongement de l'accord cadre européen du 8 octobre 2004 sur le stress lié au travail, du titre VII de l'accord de branche du 18 janvier 2007 portant sur la santé au travail dans les industries pétrolières, ainsi que de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008.

- j) Enfin, les parties signataires ont consacré un volet de la négociation à l'examen de différents dispositifs d'aménagement du poste de travail, de réorientation professionnelle ou de cessation anticipée d'activité.

- k) Dans ce cadre de réflexion, une attention particulière a notamment été apportée au lien entre pénibilité et âges de la vie, dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi.

ART 1102—INTRODUCTION

- a) Le présent accord collectif de branche définit les orientations et les dispositions visant à assurer la prévention, la prise en compte et la compensation de la pénibilité et du stress au travail ; il constitue par conséquent un socle de référence afin que chaque entreprise :
1. poursuive ou mette en œuvre, avec les effectifs nécessaires, une politique de prévention de la pénibilité et du stress au travail pour ses salariés, ainsi que pour l'ensemble des personnels qui opèrent dans ses établissements, en prenant en compte les spécificités des postes de travail ;
 2. prenne en compte et compense les effets de la pénibilité et du stress au travail sur son personnel selon les dispositions définies par le présent accord.
- b) La responsabilité de la mise en œuvre du présent accord relève de l'employeur ;
- c) Le présent accord sera mis en œuvre d'autant plus efficacement qu'il bénéficiera de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés : employeur, médecins du travail et personnel des services de santé au travail, CHSCT, délégués du personnel et autres instances représentatives du personnel, intervenants en prévention des risques professionnels ;
- d) L'employeur s'engage à associer étroitement les instances représentatives du personnel à la mise en œuvre du présent accord, ainsi qu'à ses conditions de suivi et à l'atteinte de ses objectifs ;
- e) La mise en œuvre du présent accord devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, notamment en termes d'effectifs et d'organisation du travail, en matière de prévention comme en matière de prise en compte et de compensation de la pénibilité et du stress au travail ;
- f) Les dispositions prévues par le présent accord relèvent d'une volonté d'amélioration continue des conditions de travail des salariés de l'industrie pétrolière ainsi que de l'ensemble des personnels travaillant dans ses établissements, en incluant le personnel intérimaire et le personnel des entreprises sous-traitantes ; cette démarche de prévention de la pénibilité et du stress au travail doit donc se poursuivre au-delà de la conclusion de cette négociation, en prenant notamment en compte les évolutions de l'organisation du travail, des conditions de travail et des technologies mises en œuvre.



TITRE 1 – PÉNIBILITÉ ET STRESS AU TRAVAIL : RECONNAISSANCE ET DÉFINITION ; CARACTÉRISTIQUES ET CONSÉQUENCES POUR LE SALARIÉ.

ART. 1103 – RECONNAISSANCE ET DÉFINITION DE LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

- a) La pénibilité au travail, au sens de l'article L. 4121-3-1 du Code du travail, est la conséquence, immédiate ou différée, des sollicitations qui s'exercent physiquement et physiologiquement sur le salarié au cours de son parcours professionnel, du fait de la pratique de certaines activités, lesquelles peuvent alors être qualifiées de pénibles.
- b) Les sollicitations physiques, souvent mesurables, peuvent se manifester dans les situations suivantes, mentionnées à titre d'exemple et sans être exhaustif : exposition du salarié à un niveau sonore élevé, travail à la chaîne, travail en équipes successives alternantes, nombre journalier élevé d'heures de conduite automobile, acheminement vers des travaux en hauteur en l'absence d'ascenseur, ...

ART. 1104 – RECONNAISSANCE ET DÉFINITION DU STRESS AU TRAVAIL

- a) Le stress au travail ressenti par un salarié est la conséquence, immédiate ou différée, des sollicitations psychiques qui s'exercent sur le salarié au cours de son parcours professionnel, du fait de la pratique de certaines activités, lesquelles peuvent alors être qualifiées de «stressantes».
- b) Ces sollicitations psychiques, en général difficiles à mesurer, peuvent apparaître, par exemple et sans être exhaustif, du fait de certains rythmes de travail ou de certains modes d'organisation du travail.
- c) Le stress au travail a fait l'objet d'un « accord européen sur le stress au travail », en date du 8 octobre 2004, ainsi que d'un accord national interprofessionnel sur le même thème en date du 2 juillet 2008.
- d) Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception¹ qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses ressources et moyens pour y faire face.
- e) L'individu peut être en mesure de gérer la pression à court terme, mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.
- f) Certaines activités professionnelles peuvent être à la fois pénibles et stressantes, au sens des définitions ci-dessus.

ART. 1105 – PÉNIBILITÉ ET STRESS AU TRAVAIL : CARACTÉRISTIQUES ET CONSÉQUENCES POUR LE SALARIÉ

Pour mieux identifier, évaluer et prévenir la pénibilité et le stress au travail, il est essentiel d'en souligner certaines caractéristiques :

- a) la pénibilité d'une tâche ou le stress lié à une tâche sont des données évolutives, et non figées dans le temps ; elles ne peuvent donc pas être définies une fois pour toutes ;
- b) les progrès technologiques, l'évolution de l'organisation et / ou des méthodes de travail, l'amélioration des mesures et / ou équipements de protection disponibles peuvent et doivent permettre d'alléger ou de supprimer la pénibilité et le stress au travail ; toutefois, dans certains cas, l'évolution de l'organisation et / ou des méthodes de travail peut aussi amplifier la pénibilité ou le stress au travail ou en faire apparaître de nouvelles formes ;
- c) la pénibilité et le stress au travail doivent être évalués en prenant en compte différents paramètres : l'impact de travaux pénibles sur la santé des salariés est lié à l'intensité, à la fréquence et à la durée de ces travaux ; cet impact peut également différer d'un salarié à l'autre, ainsi que selon l'âge de la vie ²;
- d) la pénibilité et / ou le stress au travail peuvent se manifester physiquement, physiologiquement ou psychologiquement ; ils peuvent ne pas se manifester immédiatement, mais seulement de manière différée ; en tout état de cause, pour la pénibilité comme pour le stress au travail, c'est la perception (ou encore le « ressenti ») du salarié, immédiate ou différée, qui fournit la mesure du phénomène ou qui peut contribuer à la fournir ; cette perception (ou « ressenti ») peut varier d'un salarié à l'autre face à une même situation ³;
- e) la pénibilité et / ou le stress au travail peuvent résulter d'un seul facteur, mais ils peuvent également résulter de l'action combinée de plusieurs facteurs dont aucun, agissant isolément n'est reconnu pénible ou stressant ;

¹ Le terme « perception » appelle le commentaire suivant : bien que le stress trouve sa source dans la perception des faits, et bien que cette perception puisse – par définition – ne pas correspondre exactement aux faits eux-mêmes, le stress n'en demeure pas moins un phénomène bien réel.

² La référence à l'âge ne constitue pas une discrimination directe ou indirecte entre les salariés mais s'appuie sur un fait biologique avéré ; il convient de rappeler à ce propos que l'employeur a en tout état de cause l'obligation d' « adapter le travail à l'homme » (cf. Code du travail, art. L.4121-2).

³ Il s'agit là encore (cf. note précédente) non pas d'une discrimination directe ou indirecte mais du constat d'un fait médicalement avéré.

- f) la pénibilité et / ou le stress au travail peuvent comporter des aspects réversibles, qui appellent des actions correctrices. La pénibilité et / ou le stress au travail peuvent également provoquer des dégâts durables ou même irréversibles sur la santé du salarié, par une usure prématurée de l'organisme, et appeler alors des mesures de compensation et / ou de réparation dans le cadre de la procédure complémentaire de reconnaissance du caractère professionnel d'une affection, procédure instaurée dans le Code de la Sécurité Sociale par l'article 7⁴ de la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993.

TITRE 2 – PÉNIBILITÉ ET STRESS AU TRAVAIL : FACTEURS ET CAUSES.

ART. 1106 – PRINCIPE GÉNÉRAL

Pour mieux identifier, évaluer et prévenir la pénibilité et le stress au travail, il est essentiel d'en identifier les facteurs et les causes.

ART. 1107 – FACTEURS ET CAUSES DE LA PÉNIBILITÉ PHYSIQUE AU TRAVAIL

Les facteurs de pénibilité sont définis selon l'article D. 4121-5 du Code du travail :

1. Au titre des contraintes physiques marquées :
 - a) Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
 - b) Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
 - c) Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ;
2. Au titre de l'environnement physique agressif :
 - a) Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
 - b) Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
 - c) Les températures extrêmes ;
 - d) Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;
3. Au titre de certains rythmes de travail :
 - a) Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
 - b) Le travail en équipes successives alternantes ;
 - c) Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

ART. 1108 – FACTEURS ET CAUSES DU STRESS LIÉ AU TRAVAIL

- a) A l'instar des autres risques professionnels pour la santé au travail, le stress doit faire l'objet, de la part de l'employeur, d'une démarche d'identification et d'évaluation, cette dernière pouvant être qualitative et / ou quantitative.

⁴ Cf.art.L.461-1,alinéas 4 et 5, du Code de la Sécurité Sociale.

- b) Toute situation de stress lié au travail doit faire l'objet d'une analyse des causes.
- c) Une situation de stress lié au travail peut être identifiée par l'employeur, le médecin du travail, le service de santé au travail, l'intervenant en prévention des risques professionnels, l'encadrement du salarié, les représentants du personnel ou le salarié lui-même.
- d) Les causes du stress lié au travail peuvent notamment – sans que cette liste soit exhaustive – relever des catégories suivantes :
 - 1. la tâche, par sa nature même (monotone ou répétitive ...) ou du fait de ses caractéristiques qualitatives ou quantitatives (pression d'une cadence ou d'une échéance à respecter, niveau élevé de précision requis, introduction d'une nouvelle technologie ...);
 - 2. l'organisation du travail : absence de planification, volume de la charge de travail rapporté à l'effectif, imprécision des missions, exigences contradictoires, absence d'autonomie, changements fréquents d'organisation du travail...;
 - 3. les relations de travail : manque de soutien de la hiérarchie ; relations conflictuelles avec les collègues, clients, fournisseurs, sous-traitants ... ; isolement physique ou relationnel, harcèlement ...;
 - 4. l'environnement physique : bruit, chaleur, effectif trop important par rapport à la superficie ou à la configuration des locaux...;
 - 5. l'environnement socio-économique de l'entreprise : compétitivité du secteur, restructuration, fusion ou cession de certaines activités, fermeture de sites, incertitudes sur les perspectives...
- e) Les parties signataires souhaitent qu'une attention particulière soit apportée aux modifications du poste de travail, et notamment à l'organisation du travail en bureau ouvert ; ainsi, plus précisément, avant la mise en place d'un bureau ouvert, le CHSCT, dans le cadre de ses prérogatives légales, pourra conduire une réflexion sur les conditions de travail des salariés qui y sont affectés, afin que l'employeur arrête les actions à mettre en œuvre – ainsi que les moyens appropriés correspondants – pour prévenir le stress au travail susceptible d'affecter les salariés concernés.
- f) Cette analyse des facteurs de stress rencontrés par un salarié sur son lieu de travail doit prendre en compte les éléments suivants :
 - 1. chacun réagit de manière différente à des situations similaires⁵ ;
 - 2. toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée par définition comme stress lié au travail.

ART. 1109 – INDICATEURS DU STRESS LIÉ AU TRAVAIL

- a) Parmi les indicateurs potentiels de stress, susceptibles de constituer autant de signaux ou de seuils d'alerte, peuvent être mentionnés – sans que cette liste soit exhaustive –, lorsque certains de ces phénomènes apparaissent ou s'amplifient dans un secteur donné de l'établissement ou de l'entreprise :
 - 1. un niveau élevé d'absentéisme,
 - 2. un taux de démissions élevé du personnel,
 - 3. une augmentation notable du taux de presque accidents ou d'accidents,
 - 4. une augmentation notable du nombre des visites spontanées au service de santé au travail,
 - 5. des tensions ou conflits interpersonnels répétés,
 - 6. des passages à l'acte violents contre soi-même, contre autrui ou contre le matériel...

⁵ Cf. notes de bas de page 2 et 3.

- b) L'employeur s'assure que les instances représentatives du personnel, selon leur champ de compétences, disposent annuellement des informations correspondant à ces différents indicateurs, selon des modalités définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement⁶.

ART. 1110 – COMBINAISON DES FACTEURS DE PÉNIBILITÉ ET/OU DE STRESS, OU CO-PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

- a) La pénibilité et / ou le stress au travail peuvent résulter d'un seul facteur, mais ils peuvent également résulter de l'action combinée de plusieurs facteurs dont aucun, agissant isolément n'est reconnu pénible ou stressant. Il s'agit alors d'une situation dite de co-pénibilité.
- b) Dans une situation de ce type, les facteurs en cause peuvent ajouter leurs effets les uns aux autres et entraîner des conséquences aggravées pour le salarié.

TITRE 3 – MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION FACE À LA PÉNIBILITÉ ET AU STRESS AU TRAVAIL

ART. 1111 – PRINCIPES GÉNÉRAUX

L'employeur se conforme aux obligations prescrites par le Code du travail en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s'efforçant d'atteindre des objectifs plus ambitieux. Outre des actions de prévention, il réalise des actions d'information et de formation et il met en place une organisation et des moyens adaptés⁷.

ART. 1112 – DÉMARCHE DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

- a) La démarche de prévention face à une situation de pénibilité au travail peut se décomposer en différentes étapes :
1. identifier les facteurs de pénibilité rencontrés, que ces facteurs soient liés à la nature du travail, à l'organisation du travail ou à l'environnement du poste de travail ;
 2. évaluer les conséquences de ces facteurs de pénibilité sur la santé ;
 3. définir des dispositions de prévention et de protection visant à éliminer les facteurs de pénibilité ;
 - i. en remplaçant prioritairement ce qui est pénible par ce qui est moins pénible ;
 - ii. en privilégiant les mesures à caractère collectif et celles situées le plus en amont possible du facteur de pénibilité rencontré, c'est-à-dire le plus près possible de sa source ; ces mesures comprennent notamment l'aménagement du poste de travail, l'amélioration des conditions de travail et / ou de l'organisation du travail, ainsi que la formation des salariés et de l'encadrement ;

⁶ La fourniture de ces informations peut notamment s'effectuer par le rapport annuel d'activité du médecin du travail (cf. Code du travail, art.D.4624-42 et suiv.) et/ou par le bilan social.

⁷ Cf. Code du travail, art.L. 4121-1.

- iii. en recherchant, pour chaque action de prévention, l'adaptation du poste de travail au salarié, à partir de la perception (ou « ressenti ») du salarié sur la pénibilité de son poste ;
 - iv. en respectant les normes légales et réglementaires en vigueur en matière d'ergonomie du poste du travail⁸ ;
 - v. en prenant toutes dispositions pour que l'effectif permette de faire face à la charge de travail ;
4. reprendre à intervalles réguliers la démarche ci-dessus, pour évaluer les changements survenus au regard de la situation de pénibilité et vérifier que la prévention des facteurs de pénibilité garde son efficacité initiale.
- b) Le CHSCT et, le cas échéant, les autres institutions représentatives du personnel, sont informés des actions de prévention conduites en application du présent article, selon des modalités définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement⁹.

ART. 1113 – DÉMARCHE DE PRÉVENTION DU STRESS LIÉ AU TRAVAIL

- a) A l'instar des autres facteurs susceptibles d'altérer la santé des salariés, le stress lié au travail, une fois identifié et évalué, doit faire l'objet, de la part de l'employeur, de mesures de prévention, d'élimination ou à défaut de réduction.
- b) Les mesures de prévention, d'élimination ou à défaut de réduction du stress lié au travail peuvent notamment comprendre :
- 1. l'amélioration de l'organisation du travail et / ou des méthodes de travail, de la communication et de l'information au sein de l'entreprise ;
 - 2. l'organisation d'actions de formation pour les salariés, leur permettant d'acquérir une maîtrise approfondie de leur poste de travail et de ses évolutions ;
 - 3. la sensibilisation et la formation du personnel de supervision.
 - à la réglementation en matière de santé et sécurité au travail,
 - et plus particulièrement au phénomène du stress lié au travail et aux manières de l'identifier, de l'évaluer, de le prévenir, de l'éliminer ou à défaut de le réduire de manière significative ;
 - 4. l'organisation d'actions de sensibilisation et de formation visant à permettre au salarié de prendre conscience du stress lié au travail et de l'identifier, afin qu'il puisse contribuer au déploiement des mesures de prévention, d'élimination ou à défaut de réduction du stress mises en œuvre par l'employeur.
- c) Le CHSCT et, le cas échéant, les autres institutions représentatives du personnel, sont informés des actions de sensibilisation, de formation et de communication conduites en application du présent article, selon des modalités définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement¹⁰.

⁸ Cf. Notamment, à titre d'exemple, les normes relatives à l'implantation des bureaux ouverts.

⁹ La fourniture de ces informations peut notamment s'effectuer par le rapport annuel au CHSCT (cf. Code du travail, art. L. 4612-16,1°) et/ou par le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (cf. Code du travail, art. L. 4612-16, 2°).

¹⁰ Cf. note de bas de page relative à l'art. 1112-b.

ART. 1114 – L'ORGANISATION DU TRAVAIL, FACTEUR CLÉ DE LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ ET DU STRESS LIÉ AU TRAVAIL.

- a) Parmi les facteurs de prévention de la pénibilité et du stress lié au travail, l'organisation du travail joue un rôle essentiel.
- b) De ce fait, l'employeur met en œuvre les dispositions ci-après :
1. La charge de travail confiée à chaque salarié, ainsi que sa planification, sont déterminées de telle manière qu'elles soient compatibles avec l'horaire du poste de travail, avec la prise régulière des jours de congé et de RTT, avec le départ en formation professionnelle et avec les moyens donnés au salarié pour accomplir sa tâche ; dans la mise en œuvre de cette disposition, l'employeur porte une attention particulière aux situations d'évolution rapide de la charge de travail.
 2. L'employeur ne prend pas en compte le « présentéisme »¹¹, notamment pour apprécier la contribution du salarié ou pour déterminer l'évolution de sa carrière.
 3. La durée quotidienne maximale effective du travail est fixée à 10 heures pour tous les salariés, y compris pour ceux dont l'horaire est régi par une convention de forfait en jours.
 4. Le calcul de la durée annuelle de travail prévoit 104 jours au titre des repos hebdomadaires.
 5. L'employeur met en œuvre l'organisation et les moyens permettant au salarié de récupérer dans les délais les plus brefs, dès lors que le niveau d'activité le permet, les heures supplémentaires récupérables en temps.
 6. Les parties signataires recommandent, lors de la mise en place d'un compte épargne-temps (CET), de préserver les temps de repos dont doit bénéficier le salarié au fur et à mesure que se déroule sa vie professionnelle et de conserver pour chaque salarié, a minima, l'équivalent de cinq semaines de repos par an, toutes natures de jours de repos confondues (congés payés, jours de RTT, jours de repos conventionnels...).
 7. L'employeur définit des règles encadrant les horaires des réunions, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée quotidienne du travail ainsi que dans le respect des horaires de l'établissement ; dans le cas où un horaire flexible ou variable individualisé a été mis en place dans l'établissement, l'employeur privilégie les plages fixes communes dudit horaire pour y organiser les réunions.
 8. Sauf situations particulières (danger, urgence...), l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC) ne doit pas avoir pour effet d'empiéter sur la vie personnelle du salarié ; plus globalement, c'est la vie professionnelle dans son ensemble qui ne doit pas empiéter sur la vie personnelle du salarié, mais la présente disposition vise à souligner le risque accru que font naître en la matière les NTIC.
 9. Le personnel dit « itinérant » (salariés dont une part importante de l'activité s'exerce au travers de déplacements au moyen d'un véhicule) bénéficie de règles d'entreprise fixant la distance maximale quotidienne parcourue, la durée maximale quotidienne de conduite et les critères minimaux de confort¹² et de sécurité du véhicule utilisé ; le CHSCT et, le cas échéant, les autres institutions représentatives du personnel, sont informés de ces règles.
 10. Le personnel dit « itinérant » défini à l'alinéa précédent, ainsi que le personnel dont une part importante de l'activité s'exerce au travers de déplacements en Europe ou dans le monde, bénéficie en cas d'inaptitude à son poste prononcée par le médecin du travail, d'un reclassement sur un poste sédentaire.
- c) L'employeur s'engage à la bonne application de ces règles.

¹¹ «Présentéisme » désigne ici le fait pour le salarié d'être présent sur son poste de travail au-delà du temps requis par la charge de travail de ce poste.

¹²L'appréciation de ces critères de confort prendra notamment en compte la distance moyenne quotidiennement parcourue.



TITRE 4 – MESURES DE COMPENSATION DES EFFETS DE LA PÉNIBILITÉ ET DU STRESS AU TRAVAIL

ART. 1115 – PRINCIPES GÉNÉRAUX

- a) Les parties signataires affirment leur volonté que tout salarié de la branche ait les moyens de préserver sa santé physique et sa santé mentale tout au long de sa carrière.
- b) Les mesures de prévention et de protection définies au présent accord face à la pénibilité et au stress au travail visent à concourir à l'objectif défini au précédent alinéa.
- c) Ces mesures peuvent toutefois, face à certaines activités pénibles et/ou stressantes et pour certains salariés, ne plus suffire lorsque le salarié avance en âge, du fait des conséquences physiologiques du vieillissement sur son organisme.
- d) Le présent titre, en prenant notamment en compte l'âge du salarié, propose donc des mesures de compensation des effets de la pénibilité et du stress au travail.

ART. 1116 – PÉNIBILITÉ, STRESS AU TRAVAIL ET GESTION DES ÂGES : L'EMPLOI DES SENIORS OU SALARIÉS ÂGÉS

- a) Au cours de l'entretien professionnel qui suit le 45^e anniversaire du salarié¹³, puis des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière¹⁴, l'employeur examine, sur la demande du salarié, un éventuel aménagement de ses conditions d'emploi du fait des activités pénibles et/ou stressantes que le salarié doit le cas échéant assurer.
- b) L'employeur peut également solliciter, sur ce sujet et dans le respect du secret médical, la position du médecin du travail ayant reçu le salarié pour sa dernière visite médicale périodique ; si cela paraît approprié, l'employeur ou le salarié ont également la possibilité, à cette occasion, de déclencher un nouvel examen médical du salarié.
- c) Différentes mesures peuvent être envisagées et mises en œuvre par l'employeur :
 - 1. aménagement du poste de travail, afin de rechercher la plus grande compatibilité possible entre ce poste de travail et l'évolution des capacités du salarié avec l'âge ; cet aménagement peut notamment s'appuyer sur une étude ergonomique, menée si nécessaire dans une approche pluridisciplinaire (service HSE, médecin du travail, service de santé au travail, IPRP, CHSCT ...) ;
 - 2. aménagement des horaires de travail du salarié, notamment par recours au temps partiel ; ce passage au temps partiel pourra survenir sur demande du salarié et avec accord de l'employeur ; le salarié bénéficiera dans tous les cas d'une priorité de retour à un contrat de travail à temps plein s'il en fait la demande ; si la transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel s'effectue dans les 2 années précédant la date à laquelle le salarié pourra effectivement bénéficier d'une retraite à taux plein, l'employeur examinera la possibilité de maintenir les cotisations retraite patronales au niveau de celles afférentes à un salaire reconstitué à temps plein ; ce maintien prendra fin, en tout état de cause, à la date à laquelle le salarié peut bénéficier de la retraite à taux plein ;
 - 3. réorientation du salarié vers des travaux ou postes de travail exerçant des sollicitations moindres sur le plan physique et/ou sur le plan mental, en veillant toutefois à ce que cette nouvelle affectation du salarié ne comporte pas un aspect dévalorisant ;

¹³ Entretien prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et par son avenant n°1 du 20 juillet 2005.

¹⁴ Entretiens prévus, tous les 5 ans à partir de l'entretien précité, par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors.

4. affectation du salarié à des missions de tutorat, afin de mettre à profit son expérience dans le cadre de la transmission des savoirs et des compétences ; cette affectation s'opère soit sur demande du salarié et avec accord de l'employeur, soit sur proposition de l'employeur et avec accord du salarié ; cette affectation doit notamment répondre aux conditions cumulatives suivantes :
 - i. l'employeur adapte en conséquence la charge de travail qui reste dévolue au salarié en dehors de ses missions de tutorat ;
 - ii. le salarié peut se voir proposer des actions de formation à la fonction tutorale ;
 - iii. les missions de tutorat accomplies par le salarié sont prises en compte lors des entretiens d'évaluation de la performance.

ART. 1117 – MESURES DE COMPENSATION RELATIVES AU TRAVAIL POSTÉ

L'article 712 de la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole est modifié comme suit :

- a) La cessation anticipée d'activité objet du présent article est un dispositif compensant la pénibilité du travail posté sur la durée. En ce sens, elle doit être exercée en amont de la date à laquelle les conditions d'âge et de trimestres requis sont au plus tôt réunies pour liquider à taux plein la retraite de base de la Sécurité Sociale.
- b) Les travailleurs postés visés aux paragraphes 701-b, 701-c et 701-d alinéa 1 et alinéa 2 de la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole peuvent bénéficier sur leur demande de dispositions particulières pour la cessation anticipée d'activité professionnelle en fonction du temps passé en service posté dans l'entreprise.
- c) Pour les salariés employés sous le régime posté 3 x 8 continu visé au paragraphe 701-b, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale est de 1,25 mois par année de service posté.
- d) Pour les salariés employés sous le régime posté 3 x 8 continu visé au paragraphe 701-b et justifiant d'une durée de service au moins égale à 30 ans révolus et inférieure à 36 ans sous ce même régime posté, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale est porté à 1,75 mois par année de service posté supplémentaire effectuée au-delà de la 30^e.
- e) Pour les salariés employés sous les régimes postés 3 x 8 discontinu ou 2 x 8 continu respectivement visés au paragraphe 701-c et au paragraphe 701-d, alinéa 1, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale est de 0,8 mois par année de service posté.
- f) Pour les salariés employés sous le régime posté 2 x 8 discontinu visé au paragraphe 701-d, alinéa 2, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale est d'un tiers de mois par année de service posté.
- g) Pour les salariés accomplissant durant leur carrière dans l'entreprise des périodes de travail posté selon deux ou plus des différents régimes postés décrits aux trois alinéas précédents, les droits acquis pendant ces différentes périodes de travail posté se cumulent, sous réserve que soient vérifiées toutes les dispositions du présent article, notamment celle fixant à 10 mois la durée minimale de cessation anticipée d'activité ¹⁵.

¹⁵ A titre d'exemple, un salarié ayant effectué au cours de sa carrière dans l'entreprise 20 années en régime 3 X 8 continu et 10 années en régime 3 X 8 discontinu a acquis un droit à cessation anticipée d'activité de 33 mois (25 mois, soit 20 ans x 1,25 mois/an, au titre de la période 3 X 8 continu plus 8 mois, soit 10 ans X 0,8 mois/an, au titre de la période 3 x 8 discontinu), droit qu'il peut exercer sous réserve que soient vérifiées par ailleurs toutes les dispositions du présent article.

- a) Les droits à cessation anticipée d'activité acquis au titre du présent article peuvent être exercés par un salarié qui n'est plus en régime de travail posté, sous la condition expresse que lesdits droits aient été acquis durant sa carrière passée dans l'entreprise où il demande à les exercer.
- b) En tout état de cause, la durée minimale de cessation anticipée d'activité est fixée à 10 mois, ce qui correspond à une période d'acquisition de :
- 8 ans pour les postés 3 x 8 continu,
 - 12 ans et 6 mois pour les postés 3 x 8 discontinu et 2 x 8 continu,
 - 30 ans pour les postés 2 x 8 discontinu.
- j) La période d'acquisition de mois d'anticipation est plafonnée à 36 années de carrière postée, ce qui correspond à une durée d'anticipation de :
- 4 ans pour les postés 3 x 8 continu,
 - 2 ans et 4,8 mois pour les postés 3 x 8 discontinu et 2 x 8 continu,
 - 12 mois pour les postés 2 x 8 discontinu.
- k) Dans le cas où un salarié travaillant en régime posté demande un changement de son régime de travail du fait de la pénibilité physique croissante qu'il ressent à exercer son emploi posté, et/ou dans le cas où le médecin du travail formule à l'égard de ce salarié une recommandation en ce même sens, l'employeur examine la possibilité de proposer au salarié une évolution de carrière temporaire ou définitive vers un emploi non posté, dans la mesure où les qualifications de l'intéressé et l'organisation du travail de l'entreprise le permettent. L'employeur propose au salarié les actions de formation éventuellement nécessaires à l'évolution de carrière envisagée et il veille à ce que le poste proposé ne comporte pas un aspect dévalorisant.
- l) Les modalités d'application des dispositions du présent article sont fixées au niveau de l'entreprise.
- m) Le tableau ci-dessous récapitule les droits à cessation anticipée d'activité acquis dans les différents régimes postés au sein de la même entreprise, sous réserve que soient vérifiées toutes les dispositions du présent article, notamment celle fixant à 10 mois la durée minimale de cessation anticipée d'activité :

Régime posté	Acquisition de droit à cessation anticipée d'activité (en mois d'anticipation par année de travail en quart) (*)
3 X 8 continu, pendant les 30 premières années sous ce régime de travail	1,25
3 X 8 continu, à partir de la 31 ^e année sous ce régime de travail	1,75
3 X 8 discontinu et 2 X 8 continu	0,8
2 X 8 discontinu	Un tiers

(*) dans la limite de 36 années de carrière postée au sein de la même entreprise, tous régimes de travail posté confondus



TITRE 5 – FORMALITÉS ET DATE DE PRISE D'EFFET ; COMMUNICATION DE L'ACCORD

ART. 1118 – PROCÉDURES D'OPPOSITION ET DE DEMANDE D'EXTENSION

- a) Conformément aux dispositions du Code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de sa signature. La notification, qui devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.
- b) Conformément aux dispositions du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé par l'UFIP auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.
- c) Conformément aux dispositions du Code du travail, les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord.

ART. 1119 – NORMATIVITÉ ET DATE DE PRISE D'EFFET

- a) Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux obligations du présent accord par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf si ce dernier est plus favorable.
- b) Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

ART. 1120 – DIFFUSION ET COMMUNICATION DE L'ACCORD

- a) Les employeurs assureront la diffusion de l'accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.



TITRE 6 – CODIFICATION

- a. Le présent titre a pour objet de codifier les dispositions des présentes dans la Convention collective nationale des industries pétrolières (CCNIP).
- b. Il est créé dans la CCNIP un chapitre XI intitulé « Pénibilité et stress au travail », dont les dispositions transposent le contenu des articles 1101 à 1120 des présentes, précédé de la mention suivante :

« Ce chapitre de la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole reprend les termes des articles 1101 à 1120 de l'accord de branche du 19 septembre 2011 portant sur la pénibilité et le stress au travail, étendu par arrêté du »

Fait à Paris en 12 exemplaires originaux.

Le 19 septembre 2011

Pour l'Union Française des
Industries Pétrolières.

Pour les Organisations Syndicales
de salariés.

TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIÉS EN « FORFAITS JOURS » : PREMIERS ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION SUR L'ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 29 JUIN 2011.

Cet arrêt est un arrêt de principe (rendu sous la présidence de la présidente de la chambre sociale et appelé à figurer au Rapport annuel des arrêts les plus importants de l'année et affiché sur le site de la Cour de cassation :

http://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/).

L'arrêt ne se prononce pas sur la conformité générale du système français des forfaits jours, modifié en dernier lieu par la loi du 20 août 2008 par rapport au droit du Conseil de l'Europe ou au droit de l'Union Européenne, ce qui n'était pas demandé par le salarié à l'origine de cette affaire ; le juge répond aux questions qui lui sont posées. Ici « n'était en cause que le dispositif résultant de l'article L. 3121-45 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi précitée du 20 août 2008, et le nombre de jours travaillés ne dépassait pas 218 jours. » Mais l'arrêt apporte de sérieuses limites à l'égard des dispositions du Code du travail français en matière de forfait en jours les plus contraires au droit européen et à l'intérêt des salariés.

L'arrêt se fonde sur des textes européens de l'Union Européenne (directives européennes et Charte des droits sociaux fondamentaux) et également sur la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe ; ces textes visent notamment à préserver la santé au travail.

La Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe est la base des plaintes gagnées par la CGT devant le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe en matière de durée raisonnable de travail et de rémunération des heures supplémentaires (cf. Décision rendue publique le 14 janvier 2011).

CET ARRÊT EST INTÉRESSANT À PLUSIEURS TITRES, POUR LES NÉGOCIATIONS D'ENTREPRISES ET DE BRANCHES ET POUR LES CONTENTIEUX, INDIVIDUELS ET COLLECTIFS, EN COURS ET À VENIR.

« Attendu, d'abord, que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ». Cet arrêt place au premier plan « le droit à la santé et au repos » : il s'agit d'une exigence constitutionnelle. Ce droit est à l'origine du droit du travail dans sa fonction de préservation de la personne au travail, fonction qui demeure essentielle aujourd'hui.

Conséquence concrète, l'arrêt rappelle la nécessité de respecter les durées maximales du travail (que le système français actuel ne respecte pas pour les salariés en forfaits en jours) : au niveau hebdomadaire 48 heures sur une semaine, 44 heures sur 12 semaines en moyenne ; au niveau quotidien : 10 h (ou en cas de dérogation 12 heures) maximum par jour.

Le juge, sur le fondement des textes européens, rappelle à chacun ses obligations.

L'État (Parlement, gouvernement, Justice) : « il résulte des articles susvisés des directives de l'Union européenne que les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ». L'État n'est pas au-dessus du droit, notamment du droit européen ; il doit respecter les principes de protection de la santé au travail.

Le gouvernement ne peut pas continuer à ignorer la condamnation du Conseil de l'Europe (Décision rendue publique le 14 juin 2011) et prendre la responsabilité de l'insécurité juridique créée par sa carence au détriment des salariés et des entreprises (l'expérience du CNE, contraire à une Convention de l'OIT et ayant donc dû être supprimé, devrait le faire réfléchir).

Les syndicats de salariés, les organisations patronales et les employeurs : « 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 ». Ainsi, l'arrêt indique que les accords collectifs doivent notamment assurer le respect des durées maximales du travail.

Examinant l'accord de branche applicable au litige, la chambre sociale de la Cour de cassation constate qu'il contient des mesures concrètes d'application des conventions de forfait en jours de nature à assurer le respect des règles impératives relatives à la durée du travail et aux temps de repos. En effet, selon l'article 14 de l'accord du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-

journées de repos prises ; l'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail ; ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ; le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail ; en outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité ; cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé. Ainsi, le régime de forfait assorti de telles garanties est regardé comme conforme aux exigences tant de la Constitution et des normes sociales européennes en matière de temps de travail.

Il convient de noter que cet accord a été conclu en 1998 pendant la période d'anticipation de la loi Aubry II sur les 35 heures ; les accords conclus après les réformes de 2003, et surtout de 2005 et de 2008 sont souvent moins protecteurs pour le salarié et il y a donc lieu de vérifier s'ils répondent aux exigences posées ici par la Cour de cassation.

Le MEDEF, qui voit logiquement son intervention volontaire dans cette affaire rejetée par le juge, plutôt que d'utiliser ce genre de procédé, gagnerait à inciter ses adhérents à ouvrir de véritables négociations sur le contenu des accords prévoyant des forfaits en jours, afin que la santé et les repos des salariés soit respectés.

La dérogation à un principe étant d'interprétation stricte, l'arrêt fait strictement respecter les dispositions conventionnelles notamment ici de branche. Ainsi, à défaut de les respecter l'employeur ne peut pas utiliser la dérogation sur les forfaits en jours, « la convention de forfait en jours était privée d'effet ». Faute pour l'employeur d'avoir respecté les dispositions de l'accord collectif, la convention de forfait était inopposable au salarié et il était fondé à réclamer le paiement des heures supplémentaires effectuées. Par conséquent, le salarié a le droit de bénéficier de l'ensemble des dispositions du Code du travail (notamment le paiement des heures supplémentaires, avec un rappel pouvant aller jusqu'à

cinq années). « Ces défaillances de l'employeur, dès lors qu'elles privent le salarié de toute protection de sa santé, privent également d'effet la convention de forfait en jours conclue avec le salarié. »

Ainsi, le juge rappelle aux acteurs public (l'État) et privés (les syndicats de salariés, les organisations patronales et les employeurs) : le droit à la santé doit être respecté dans l'élaboration des normes, légales et conventionnelles, et dans leur application dans l'entreprise. Le juge prévient implicitement : il examinera, s'il est saisi, le respect du droit à la santé dans ces normes et dans leur mise en œuvre au regard des textes européens qu'il a rappelé, notamment la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe qui prévoit une durée raisonnable du travail et le paiement des majorations pour heures supplémentaires.

Par conséquent, les entreprises doivent négocier sur les durées du travail hebdomadaire et annuelle (la durée de 218 jours ne devrait plus être dépassée) et sur la rémunération des heures supplémentaires, avec le souci de préserver la santé des salariés.

À DÉFAUT, LES CONTENTIEUX PEUVENT SE DÉVELOPPER. CES CONTENTIEUX PORTERONT SUR DES LITIGES LIÉS :

- **au contrat de travail** (rémunération des heures supplémentaires, indemnisation des préjudices liés à des durées du travail excessives et à une surcharge de travail et aux incidences sur la santé, etc.) devant les conseils de prud'hommes,
- **au contenu des accords** (absence de durées maximales du travail, contreparties en repos, etc.), et
- **aux pratiques des entreprises** (suivi de la charge de travail par le comité d'entreprise et le CHSCT, véritable entretien annuel portant sur la charge de travail, l'organisation du travail et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, préservation des temps de repos, etc.).

Ces négociations et ces contentieux pourront utilement prendre appui sur cette décision.

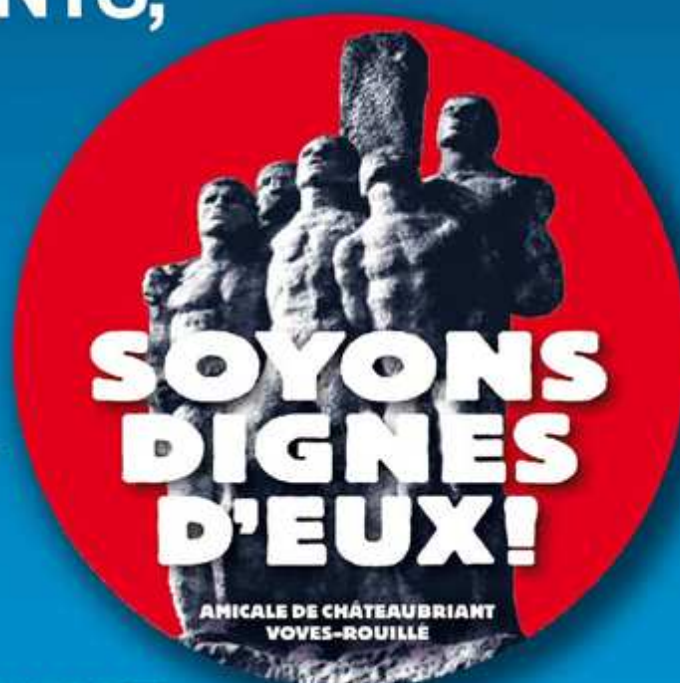
22 octobre 1941 :

*Soyez dignes !
de nous !*

**70 ans après, à Châteaubriant
le dimanche 23 octobre 2011**

**HOMMAGE POPULAIRE
ET DE LA JEUNESSE
AUX RÉSISTANTS,
FUSILLÉS,
DÉPORTÉS,
INTERNÉS**

- 10h00 : hommage aux fusillés de la Blisière ;
- 13h45 : Rendez-vous au Rond-point Fernand Grenier ;
- 14h00 : Défilé jusqu'à la Carrière des fusillés ;
- 15h00 : interventions de
Bernard Thibault, secrétaire général de la CGT
et Pierre Laurent, secrétaire national du PCF.
- 15h30 : Évocation historique et artistique.
- 17h00 : Fin.



**AMICALE DE
CHATEAUBRIANT-
VOVES-ROUILLE-AINCOURT**