

**COMMISSION NATIONALE
DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE**

**MINISTÈRE DE L'EMPLOI
ET DE LA SOLIDARITÉ**

Sous-Commission
des Conventions et Accords

Séance du 21 février 2000

OBSERVATIONS

relatives à l'extension de l'accord du 2 novembre 1999
sur la réduction du temps de travail conclu dans le cadre
de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main,
semi-automatique et mixte

➤ **PREAMBULE**

La définition du temps de travail effectif donnée dans l'accord devrait être étendue sous réserve de l'application de l'article L.212-4 du code du travail selon lequel « *la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ».

➤ **ARTICLE IV – REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE JOURS DE REPOS**

L'article IV devrait être étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 (et ce conformément à l'article 9.II de la loi du 19 janvier 2000) aux termes duquel, dans le cas où la réduction du temps de travail est organisée sous forme de jours de repos, l'accord doit déterminer les modalités de prise de ces repos pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur.

En effet, dans les modalités prévues dans l'accord, une partie des jours de repos devra être prise en tout état de cause à l'initiative du salarié.

➤ **ARTICLE VII – REMPLACEMENT DU PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES PAR UN REPOS COMPENSATEUR**

Le dernier alinéa de cet article devrait être étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-5-III du code du travail selon lequel seules les heures supplémentaires

donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux bonifications ou majorations y afférentes ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

➤ **Article VIII CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Cet article devrait être étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-6 du code du travail (tel que complété par l'article 5 de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000) et de l'article 1^{er} du décret n°2000-82 du 31 janvier 2000.

Il stipule en effet un contingent annuel d'heures supplémentaires de 130 heures pouvant être majoré de 50 heures sans distinguer selon qu'une modulation est pratiquée ou pas.

Or, les nouvelles règles légales qui sont d'ordre public fixent spécialement un contingent réduit à 90 heures dans le cas de la modulation.

Dans cette hypothèse, le seuil réduit sera donc la référence pour le droit au repos compensateur légal des salariés.

➤ **ARTICLE IX.5 – SALARIES AFFECTES A DES FONCTIONS DE VENTE AU PUBLIC**

Les 2^{ème} et 3^{ème} alinéas de cet article devraient être exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L.212-4-4 du code du travail, telles qu'elles résultent de l'article 12 de la loi du 19 janvier 2000, étant précisé qu'ils méconnaissent les exigences analogues que posait, sous l'empire du droit antérieur, l'article L.212-4-3 alinéa 8 (en vigueur lors de la conclusion de l'accord).

En effet, l'accord, bien qu'il autorise que le volume d'heures complémentaires puisse être porté au tiers de la durée du travail prévue dans le contrat de travail, ne prévoit pas la fixation d'une période minimale de travail continue. Par ailleurs, il prévoit que le délai de prévenance de l'accomplissement d'heures complémentaires peut être ramené à 3 jours sans prévoir de contrepartie en faveur du salarié.

Le dernier alinéa de cet article devrait être étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-4-3 du code du travail (issu de l'article 12 de la loi du 19 janvier 2000) qui prévoit également une période de référence de douze semaines au cours d'une période de quinze semaines pour l'appréciation du dépassement entraînant requalification.

ANNEXE II A L'ACCORD SUR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

➤ **ARTICLE 1.**

Cet article devrait être étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-15-3 du code du travail résultant de l'article 11 de la loi du 19 janvier 2000 :

En effet, n'est autorisée la conclusion de conventions de forfait en heures et en jours que pour les cadres au sens des conventions collectives de branche ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. En outre, seuls les salariés itinérants non cadres répondant à la définition donnée par l'article susvisé peuvent bénéficier d'une convention de forfait en heures sur l'année.

Par ailleurs, la conclusion de forfaits en heures et en jours sur l'année est subordonnée à la présence de clauses obligatoires dans les accords les instituant déterminant les catégories de cadres susceptibles d'en bénéficier, leurs modalités et caractéristiques principales.

· s'agissant des conventions de forfait en heures sur l'année, l'accord doit fixer la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi et s'il prévoit des limites journalières et hebdomadaires dérogeant aux maxima légaux, il doit prévoir leurs modalités de contrôle et déterminer les conditions de suivi de l'organisation et de la charge de travail des salariés concernés.

· s'agissant des conventions de forfait en jours, l'accord doit fixer le nombre de jours travaillés sans dépasser le plafond de deux cent dix-sept jours et préciser les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées et des prises de journées ou demi-journées de repos. L'accord doit par ailleurs déterminer les conditions de contrôle de son application; prévoir des modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte.

Un accord d'entreprise devra donc prévoir ces clauses.

➤ ARTICLE 2.

Cet article vise les « techniciens appelés à de fréquents déplacements » et prévoit qu'ils « pourront relever d'un système identique de forfait ».

Il devrait donc être étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.212-15-3 du code du travail.

Pour ce faire, un accord d'entreprise devra définir les « techniciens » concernés conformément à la définition légale applicable aux salariés itinérants, et comporter les clauses obligatoires relatives à la conclusion d'une convention de forfait en heures sur l'année.

L'avis de la Sous-Commission est sollicité.
