

Paris, le 27 janvier 2015

Objet : Outil de décompte du temps de travail / Réponses aux questions restées en suspens au sein de diverses instances représentatives au 2nd semestre 2014

Lors de la présentation de cet outil, en particulier le 17 septembre 2014 au CNSHSCT et le 14 octobre 2014 au CCUES, nous nous étions engagés à fournir une réponse écrite précise à certaines questions qui n'avaient pas pu être traitées sur le champ.

C'est l'objet de la présente note qui recense les 17 questions qui restaient à compléter ou à traiter.

1. Sur quel fondement légal, juridique, s'appuie Orange pour déterminer un seuil de déclenchement des majorations à partir de la 39h pour le personnel ayant des JTL ?

Réponse de l'entreprise :

Pour la majoration des heures supplémentaires l'Accord pour tous du 2 février 2000 précise, dans son chapitre 5 ainsi qu'en annexe 4.2, les modalités relatives aux seuils de déclenchement et au taux de paiement des heures supplémentaires décomptées selon chaque régime de travail.

Il existe deux seuils de déclenchement lorsque la réduction du temps de travail est effectué sous forme d'un nombre de jours de temps libre, dont la répartition se fait sur une base annuelle :

- les heures excédant 39 heures hebdomadaires,
- les heures excédant 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, la durée annuelle de 1.600 heures (portées à 1607h depuis la mise en œuvre de la journée de solidarité)

En vertu de ce texte, les heures n'excédant pas un de ces deux seuils ne font pas l'objet d'un paiement majoré.

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, a modifié les lois Aubry mais en maintenant les accords conclus avant cette date dans leur état antérieur :

Article 19

« III - Les accords conclus en application des articles L. 3121-40 [Art. L. 212-15-3 ancien code du travail] à L. 3121-51 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur.



Article 20

« V - Les accords conclus en application des articles L. 3122-3, L. 3122-9 [Art. L. 212-8 ancien code du travail], L. 3122-19 et L. 3123-25 du code du travail ou des articles L. 713-8 et L. 713-14 du code rural dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur. »

2. Sur quel fondement légal, juridique s'appuie Orange pour déterminer une base forfaitaire mensuelle de 169h ?

Réponse de l'entreprise :

Le calcul du taux horaire applicable aux heures complémentaires et supplémentaires au sein d'Orange se détermine comme suit :

- pour les salariés de droit privé : Cf. dispositions de l'accord pour tous, chapitre V "réduction du temps de travail et rémunération", qui indique que « le forfait de mensualisation figurant sur les bulletins de paye reste fixé à 169 heures pour un temps plein. [...] »
- pour les agents fonctionnaires, les dispositions de la Décision n° 46 du 18 juin 2009 qui fixe les modalités de compensation des heures non majorées et des heures supplémentaires, qui mentionne que « le taux horaire est égal à l'assiette de référence mensuelle [...] divisée par 169 heures. »

3. Définir précisément ce qu'est le temps de travail effectif ?

Réponse de l'entreprise :

Le Code du travail définit le temps de travail effectif comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles » (article L.3121-1) et précise que « le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif » lorsque ces 3 critères sont réunis (article L.3121-2 du même code).

Ces trois conditions sont donc cumulatives.

L'annexe 1 de l'accord pour tous dans son article sur les « déplacements professionnels » indique « la durée du trajet effectué par le salarié avec le véhicule de l'entreprise entre le lieu habituel de travail et entre les chantiers est considéré comme du travail effectif ».

Depuis l'entrée en vigueur de la loi 2005-32 du 18 janvier 2005, les temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail ne constituent plus, quelle que soit leur durée, du temps de travail effectif.

C'est l'application de l'article L. 3121-4 du code du travail : « le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.



4. L'outil effectue une comptabilité du temps de travail conformément au code du travail.

Comment est pris en compte l'article L3121-4 du même code ?

Pour mémoire : "Article L3121-4 :

Pour mémoire : Article L3121-4

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire."

Réponse de l'entreprise :

L'outil ne comptabilise que le seul temps de travail effectif.

L'annexe 1 de l'accord pour tous dans son article sur les « déplacements professionnels » indique « la durée du trajet effectué par le salarié avec le véhicule de l'entreprise entre le lieu habituel de travail et entre les chantiers est considéré comme du travail effectif ».

Les temps de déplacement répondant à cette condition doivent par conséquent être enregistrés dans l'outil « décompte ».

A contrario, depuis l'entrée en vigueur de la loi 2005-32 du 18 janvier 2005, les temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail ne constituent plus, quelle que soit leur durée, du temps de travail effectif.

C'est l'application de l'article L. 3121-4 du code du travail : « le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Ces temps ne seront donc pas enregistrés dans l'outil « décompte ».

5. L'outil décompte a t il fait l'objet d'une déclaration CNIL ? et si oui, pour quel contenu ?

Réponse de l'entreprise :

La fiche de déclaration n°3 relatif à l'outil "décompte" a été publiée dans le registre du CIL accessible dans la rubrique CIL du site reflex France.

Ce registre est disponible sur le site de la Direction juridique, rubrique : Correspondant Informatique et Liberté via le lien suivant :

http://intranet.com.ftgroup/teams/v22w/fr/reflex_france/CIL/Pages/registres_CIL_Groupe_FT.aspx

6. Qui a fabriqué l'outil « décompte » ?

Réponse de l'entreprise :

L'outil a été développé par l'intégrateur SOPRA, piloté par les équipes de maîtrise d'œuvre IMT/IST, à partir du cahier des charges et des spécifications fonctionnelles établis par la DSPF.

7. Qui en assure les évolutions ?

Réponse de l'entreprise :

Selon le même principe organisationnel ; les évolutions sont développées par l'intégrateur SOPRA, piloté par les équipes de maîtrise d'œuvre IMT/IST, à partir du cahier des charges et des spécifications fonctionnelles établis par la DSPF.

8. Avec quels outils est-il interfacé ?

Réponse de l'entreprise :

Il est alimenté via interface des données du SIRH de paie.

9. Quelles sont les remarques faites par les CHSCT ?

Réponse de l'entreprise :

Nous n'avons pas de retour à ce jour suite à une « info CHSCT » qui aurait pu être faite.

10. Quels sont les problèmes restant à résoudre et les évolutions prévues et selon quel calendrier ?

Réponse de l'entreprise :

L'ensemble des anomalies qui avaient pu être détectées durant le pilote ont été corrigées avant le déploiement du 1^{er} janvier 2015.

Il n'y a pas de livraison d'évolution prévue sur le 1^{er} semestre 2015 ; les besoins exprimés durant ce 1^{er} semestre d'utilisation de l'outil seront analysés et pourront donner lieu à livraison complémentaire ultérieure selon un planning non défini à ce jour



11. Comment est géré un jour de grève dans le décompte annuel ?

Réponse de l'entreprise :

L'outil « décompte » enregistre les seuls temps de travail effectif de l'année ou temps assimilé à du temps de travail effectif. Il n'a pas vocation à gérer les absences. La grève n'est pas du temps de travail effectif au sens de l'article 3121-1 du code du travail.

Dans l'outil, lorsqu'un salarié est en grève, un motif d'absence « DIV » apparaît sur la journée de travail concernée. Le temps de travail effectif est automatiquement mis à 0. Le salarié peut saisir du temps de travail effectif s'il a travaillé une partie de la journée.

12. Comment est géré un jour de maladie ? Y a-t-il une différence si l'arrêt de travail est dû à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Réponse de l'entreprise :

L'outil « décompte » enregistre les seuls temps de travail effectif de l'année ou temps assimilé à du temps de travail effectif. Il n'a pas vocation à gérer les absences. La maladie ou la maladie professionnelle ou l'accident du travail ne sont pas du temps de travail effectif au sens de l'article 3121-1 du code du travail.

Dans l'outil, lorsqu'un salarié est en arrêt de travail pour raison de santé, un motif d'absence « MAL » apparaît sur la journée de travail concernée. Le temps de travail effectif est automatiquement mis à 0. Le salarié peut saisir du temps de travail effectif s'il a travaillé une partie de la journée.

13. Comment sont gérées les ASA ?

Réponse de l'entreprise :

L'outil « décompte » enregistre les seuls temps de travail effectif de l'année ou temps assimilé à du temps de travail effectif. Il n'a pas vocation à gérer les absences. Les Autorisations Spéciales d'Absence ne sont pas du temps de travail effectif au sens de l'article 3121-1 du code du travail.

Dans l'outil, lorsqu'un salarié est en « ASA », un motif d'absence « ASA » apparaît sur la journée de travail concernée. Le temps de travail effectif est automatiquement mis à 0. Le salarié peut saisir du temps de travail effectif s'il a travaillé une partie de la journée.



14. Comment sont gérées les astreintes ?

Réponse de l'entreprise :

Avant l'astreinte le manager saisit les aménagements de planning prévus.

En fin d'astreinte, le salarié modifie, si nécessaire, les durées de temps de travail effectif (en fonction de ses interventions éventuelles) puis valide.

Le manager contrôle puis valide.

Le détail précis de la gestion de ces astreintes est décrit dans l'outil, dans « ce que je dois savoir, à disposition des managers et des salariés.

15. Comment sont gérées les récupérations d'heures supplémentaires ?

Réponse de l'entreprise :

L'outil « décompte » ne gère pas les « récupération » mais enregistre les seuls temps de travail effectif.

La récupération d'heures n'est pas du temps de travail effectif.

16. Comment sont gérées les dépôts puis l'utilisation des jours sur les comptes épargne temps ?

Réponse de l'entreprise :

L'outil « décompte » n'enregistre que les seuls temps de travail effectif. Les jours pris au titre du CET ne sont pas du temps de travail effectif.

17. Pendant combien de temps sera envoyé le mail de rappel si un salarié est absent ?

Réponse de l'entreprise :

Tant que le salarié a des décomptes hebdomadaires à valider, il est relancé par pushmail, dans la nuit du mercredi au jeudi de chaque semaine de l'année concernée.

Information complémentaire :

Par ailleurs, indépendamment de ces questions qui attendaient réponse, une organisation syndicale a saisi la Direction des Relations Sociales du Groupe en fin d'année, à propos d'une éventuelle information en CHSCT sur l'outil de décompte du temps de travail.



Par mail du 7 janvier, Alain de Béjarry écrivait : « Je crois pouvoir constater que toutes les parties sont d'accord pour reconnaître qu'un outil de décompte du temps de travail répond à une obligation légale incontestable qui est de donner à chaque salarié ce décompte. C'est d'ailleurs me semble-t-il un sujet qui a fait l'objet d'interventions nombreuses des Organisations Syndicales comme de quelques Inspections du Travail locales.

Vous savez d'autre part que notre outil a fait l'objet d'un pilote qui a permis d'apprécier à la fois l'enjeu et les conditions de mise en œuvre de celui-ci ; c'est dans ce cadre qu'il a été présenté en CNSHSCT puis au CCUES. Ces instances n'avaient évidemment en la circonstance aucune vocation à se substituer aux CHSCT puisque le CNSHSCT notamment, n'est qu'une instance conventionnelle.

Il n'y a donc pour la Direction aucune ambiguïté sur ce point.

Enfin, concernant plus spécifiquement l'outil de décompte du temps de travail, il me semble au travers du constat des tests d'utilisation fait qu'il n'est pas source de modification des conditions habituelles de travail de chacun et encore moins a fortiori de l'organisation individuelle ou collective du travail ; le déploiement de cet outil ne nécessite donc pas a priori l'avis préalable d'un CHSCT si nous nous en référons aux textes en vigueur.

Cependant, dans le cadre du dialogue social local cher à tous, si un CHSCT devait exprimer formellement une demande de présentation de cet outil à ses élus, nous pourrions entendre favorablement cette demande de présentation aux fins de parfaire par ailleurs l'information de chacun, si tel est le besoin. ».

Christine PETIT
Directrice des Services Partagés France