

FO demande que les directions respectent le principe d'égalité entre agents à temps plein et à temps choisi !

Notre fiche pratique « Que faire si mon JNT tombe un jour férié ? » diffusée le 23 octobre 2015 a suscité de nombreuses réactions au sein de certaines entreprises, en fonction de la rédaction de leurs accords.

Plusieurs militants nous ont fait savoir que leurs Ressources Humaines refusaient le report des JNT aux salariés soumis à un accord dans le cadre d'un temps choisi sur 4 jours ou moins.

FO tient donc à mettre les points sur les « i ».

UN PEU D'HISTOIRE...

Dès l'accord du 25 janvier 1999 sur les 35 heures signé au sein de ce qui était alors EDF-GDF, la question du positionnement de jours non travaillés sur un jour férié s'est posée que ce soit pour les agents en aménagement du temps de travail, pour ceux en réduction collective ou en individuelle.

Les accords sont toujours le fruit d'un compromis, mais depuis l'origine, FO avait contesté les dispositions des accords limitant les récupérations aux seuls 25 décembre et 1^{er} mai.

Progressivement, la Cour de Cassation a condamné EDF-GDF en indiquant que les jours non travaillés ne pouvaient être positionnés sur un jour férié, **que ce soit en aménagement du temps de travail** (arrêt de la Cour de cassation du 16 octobre 2010) **puis en réduction collective du temps de travail** (TGI de Bobigny du 5 décembre 2013 rendu à l'initiative de FO et condamnant GDF Suez).

Il est à noter que la direction n'a pas fait appel de ce dernier jugement si bien que celui-ci est devenu définitif.

En 2011, le nouvel accord signé à ERDF-GrDF a décidé de limiter le terme de « JNT » aux agents à temps choisi.

À nouveau, seuls les JNT tombant les 25 décembre et le 1^{er} mai sont reportables selon l'accord. Le but de cette nouvelle rédaction était manifestement d'essayer d'éviter l'application des jurisprudences que nous venons de mentionner.



ET LE TEMPS INDIVIDUEL CHOISI ?

Fort de cette rédaction nouvelle, les directions d'ERDF-GrDF prétendent donc maintenant refuser le bénéfice de la récupération intégrale de ces JNT aux agents en temps partiel choisi.

Pour arriver à cette conclusion, ils se fondent sur une circulaire ministérielle de... 1994.

Mais même en l'absence de jurisprudence sur le temps choisi individuel, FO persiste, signe et souligne que les accords ne peuvent être en deçà du Code du Travail.

SUR LE PLAN JURIDIQUE

FO considère que la Direction fait une lecture partisane du Code du travail, et ceci, pour les raisons suivantes :

1. On ne voit pas pourquoi les agents en RCTT auraient la possibilité de déplacer leur jour non travaillé lorsque celui-ci tombe un jour férié et pas les agents qui sont en temps partiel choisi. Il y a là une discrimination entre agents à temps partiel.

“ C'est la question de l'équité entre les agents qui est posée. ”

2. Mais surtout, les Directions oublient l'article L.3123-11 du Code du Travail. Or, celui-ci accorde aux salariés à temps choisi les mêmes droits que ceux à temps complet.

SUR LE PLAN DE L'ÉQUITÉ

Mais au-delà de ces questions juridiques, c'est bien la question de l'équité entre les agents qui est posée !

Chacun sait que la grande majorité des agents en temps partiel choisi sont des femmes.

Décider par conséquent de leur supprimer une journée par rapport aux autres salariés est une attitude discriminatoire au sens où l'entendent les textes et la jurisprudence européens.

Les directions se grandiraient en faisant un geste allant dans le sens de l'égalité homme/femme.

FO est en tout cas décidée à poursuivre ce combat pour l'égalité et demande à ses délégués du personnel d'interpeller dans un premier temps les directions sur cette question.

L'égalité entre les hommes et les femmes, c'est bien un combat de tous les instants et FO est bien décidée à le poursuivre.

FO demande donc aux directions de mettre en cohérence leur discours sur l'égalité professionnelle et sur la Qualité de vie au Travail avec leurs actes.