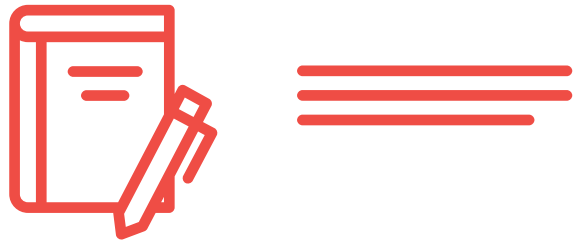


LES DROITS DES SALARIÉS EN FORFAIT-JOURS REMIS EN CAUSE PAR LES ORDONNANCES



Si les ordonnances ne modifient pas les conditions de mise en place du forfait jours pour un-e salarié-e, elles modifient les règles relatives à la modification d'éléments essentiels de la convention individuelle de forfait en jours (contrat de travail), ainsi que celles consécutives au refus du salarié-e de cette modification.

CONDITIONS DE MISE EN PLACE DU FORFAIT-JOURS

Le passage d'un salarié au régime du forfait-jours impose deux conditions cumulatives :

- Un accord collectif d'entreprise ou de branche valide signé avant la conclusion d'une convention individuelle de forfait.
- Un avenant ou une convention de forfait écrite.

En l'absence d'accord collectif valable ou de convention individuelle, le forfait jours n'est pas valable.

L'accord collectif pour être valable doit prévoir :

- Les catégories de salarié-e-s éligibles ou forfait jours.
- Le nombre de jours travaillés sur l'année.
- Les clauses d'encadrement afin de garantir un contrôle de la charge et de la durée de travail.

Selon ces modalités, l'employeur et le salarié peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année dans la limite de 218 jours (*article L3121-58 du Code du travail*). Cette limite de 218 jours est une disposition d'ordre public, à laquelle il est impossible de déroger.

NOUVELLES CONDITIONS DE MODIFICATION DE LA CONVENTION INDIVIDUELLE DE FORFAIT-JOURS

Auparavant, lorsque l'employeur souhaitait modifier un élément essentiel du contrat de travail (notamment la rémunération et la durée du travail), il devait obligatoirement recueillir l'accord du salarié-e.

Depuis le 23 septembre*, l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective prévoit de mettre en place un nouveau type d'accord ayant pour objet de « répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi ». Ce dispositif permet d'aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, d'aménager la rémunération et de déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. Le texte précise que « les stipulations de l'accord se substitue de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail » (*Article L2254-2 du code du travail*).

En clair, ces modifications bouleversent les conditions de travail des cadres en forfait-jours. Il sera possible, par accord d'entreprise, d'imposer au salarié-e l'augmentation du nombre de jours travaillés par an (et donc de réduire le nombre de jours de RTT), de diminuer le salaire, d'imposer une mobilité, etc... car le contenu de l'accord d'entreprise primera sur la convention individuelle de forfait-jours (contrat de travail).

CONSÉQUENCES EN CAS DE REFUS DU SALARIÉ-E DE MODIFICATION DE SON CONTRAT DE TRAVAIL



Dorénavant, les ordonnances de la loi travail XXL modifient les règles consécutives au refus du salarié-e de ces changements.

Auparavant, le refus de modification du contrat de travail ne pouvait en aucun cas engendrer une quelconque sanction. L'employeur devait alors renoncer à son projet de modification du contrat, ou bien engager une procédure de licenciement en justifiant sa demande de modification du contrat (*Cass. soc., 30 mai 2007, n° 05-41802*).

Le salarié pouvait alors saisir le Conseil de Prud'hommes afin de contester le bien-fondé de son licenciement et prétendre à l'octroi de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, dans le cas où l'employeur ne pouvait apporter la preuve d'une cause ayant rendu nécessaire la proposition de modification du contrat de travail.

Depuis le 23 septembre*, en cas de refus de modification de son contrat de travail suivant les stipulations de l'accord d'entreprise ou d'établissement, le/la salarié-e devra alors faire connaître à l'employeur son refus, par écrit, dans un délai d'un mois «à compter de de la date à laquelle ce dernier a communiqué dans l'entreprise sur l'existence et le contenu de l'accord» (*Article L2254-2 du code du travail*). Pour autant, en cas de refus du salarié, l'employeur pourra engager une procédure de licenciement. Celui-ci reposera sur une cause réelle et sérieuse posée par la loi, fermant ainsi une éventuelle saisine du Conseil de Prud'hommes afin de contester le licenciement. Les règles applicables seront alors celles attendant au licenciement individuel pour motif économique, sans pour autant, comme le précise l'ordonnance, qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif économique.

*Date de publication au Journal Officiel des Ordonnances

EN CONCLUSION, L'ACCORD D'ENTREPRISE PRIMERA SUR L'ACCORD DU SALARIÉ

Avec les ordonnances de la loi travail XXL, si l'employeur désire effectuer la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, il n'est plus tenu de recueillir l'accord du salarié.

ugict.cgt.fr/se-syndiquer

Nom

Prénom

Téléphone

E-Mail

Entreprise ou administration

Métier

Code postal

À renvoyer à UGICT-CGT / 263 rue de Paris / Case 408 / 93516 Montreuil Cedex

REJOINDRE LA CGT INGÉS CADRES TECHS

 ugict-cgt.fr/se-syndiquer

 @CGTCadresTechs

 facebook.com/UGICT