

## Contrats en forfait jours Analyses, réflexions, propositions

C'est en 2000, lorsque Martine Aubry généralise les 35 heures, qu'un régime spécifique (forfait-jour) est créé pour les salariés considérés comme autonomes, au motif que le temps de travail pour certaines fonctions ne peut être prédéterminé. Avec la promesse des législateurs de l'époque que ce contrat de travail concernerait tout au plus quelques dizaines de milliers de cadres.

Le forfait-jour permet de décompter le temps de travail non en heures - comme c'est la règle générale - mais en jours. Le décompte en jours travaillés conduit à se passer de tout décompte horaire du temps de travail sous la seule réserve de l'application des articles du Code du travail relatifs au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

Une fois soustraits les repos obligatoires, les salariés soumis à une convention de forfait-jour peuvent travailler jusqu'à 78 heures par semaine. Très loin des 35 heures !

L'idée selon laquelle, « quand on est cadre, on ne compte pas ses heures » a la vie dure.

C'est l'argument principal invoqué pour justifier l'absence de contrôle du temps de travail des cadres, renvoyant chaque individu vers sa propre disponibilité pour atteindre les objectifs de l'entreprise !

Il existe cependant une distinction fondamentale entre ce qui relève de l'appréciation à l'avance, parfois difficile, du temps nécessaire à la réalisation des missions, et la mesure a posteriori du temps passé qui, elle, est toujours possible !

Une chose est de ne pas pouvoir fixer précisément et préalablement la durée nécessaire pour réaliser une production, une autre est de décompter, une fois le travail accompli, toutes les heures passées.

Sans mesure du temps, il n'est pas possible de contrôler les périodes de repos, ni d'éviter des durées préjudiciables à la santé, ni d'assurer le paiement de la totalité du travail accompli.

La référence horaire est la base indispensable pour garantir l'application de ces droits fondamentaux.

### Un cadre est-il corvéable à merci ?

#### Pas si sûr !

Le CEDS (Comité Européen des Droits Sociaux) a décidé début 2011 que la législation française était contraire à la charte sociale européenne, sur les points suivants :

- Absence de contrôle de la durée du travail.
- Pas de garanties de durée du travail dans les accords collectifs.
- Un système de forfait-jours qui aboutit à la réalisation d'heures de travail gratuites.

**La cour de cassation enfonce le clou, par son arrêt de juin 2011 :** une convention de forfait en jours n'est valide que si elle est encadrée par un accord collectif apportant une protection effective du droit à la santé et au repos et si celui-ci est scrupuleusement appliqué par l'employeur.

Cet arrêt va dans le sens des salariés, en affirmant que le respect des durées maximales de travail, la mesure et le contrôle du temps de travail et la préservation de la santé sont des droits pour les salariés et des obligations pour les employeurs. Pour la CGT, c'est un point d'appui supplémentaire pour affirmer que les forfaits-jours ne peuvent pas déroger au respect de la santé, du droit au repos et de la rémunération majorée des heures supplémentaires.



www.fnte.cgt.fr

CONVENTIONS COLLECTIVES

**Les conventions de forfait-jours selon la loi du 20 août 2008 et après l'arrêt du 29 juin 2011\***

Condition de mise en place	Salariés concernés	Durée du travail	Rémunération
<p>La conclusion de conventions de forfait doit être prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.</p> <p>+ Convention individuelle de forfait qui requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit (art. L. 3121-40) (1).</p>	<p>- Cadres appartenant à l'une des catégories définies par l'accord qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;</p> <p>- Salariés appartenant à l'une des catégories définies par l'accord dont la durée du temps de travail ne peut être déterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (art. L. 3121-43).</p>	<p>- Le nombre de jours travaillés dans l'année fixé par l'accord collectif ne peut excéder 218 jours (art. L. 3121-44) ;</p> <p>- Le nombre de 218 jours peut être dépassé si l'employeur et salarié en conviennent, mais à condition que l'accord fixe un nombre maximal de jours travaillés :</p> <p><b>- Dont le dépassement révélerait une situation anormale et un risque pour la santé du salarié ;</b></p> <p><b>- Et que celui-ci soit compatible avec les principes relatifs à la charge de travail et les durées maximales du travail, des repos journaliers et hebdomadaires.</b></p> <p>- A défaut de limite fixée par l'accord, le nombre maximal est de 235 jours (art. L. 3121-44). <b>Mais ce nombre doit rester compatible avec les exigences énumérées ci-dessus.</b></p> <p>- Selon la loi, la durée légale hebdomadaire de travail et les durées maximales quotidienne et hebdomadaire ne s'appliquent pas. Les salariés doivent toutefois bénéficier du repos quotidien et hebdomadaire des jours fériés chômés dans l'entreprise et des congés payés (art. L. 3121-45) ;</p> <p><b>- Selon la Cour de cassation, l'accord collectif doit assurer la garantie du respect des durées maximales du travail, des repos journaliers et hebdomadaires.</b></p>	<p>- Le salarié peut renoncer, en accord avec son employeur, à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire (art. L. 3121-45). <b>Mais ce régime a été considéré comme insuffisant par le Comité européen des droits sociaux (CEDS).</b></p> <p>- Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10%.</p> <p>- Si le salarié perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut saisir le conseil de prud'hommes afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.</p>

(1) Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié (art. L. 3121-46).

\* Les parties du texte en gras correspondent aux apports de la nouvelle jurisprudence.

## L'employeur responsable de la santé physique et morale

La pression mise à tenir des objectifs, définit a priori, sans possibilité parfois de tenir compte de l'évolution du périmètre, des moyens mis à disposition, des difficultés imprévues, sont autant de facteurs mettant la santé du salarié en danger. Dans son arrêt, la cour de cassation applique ainsi aux forfaits-jours une démarche qui met la santé physique et mentale au centre de la réglementation du travail, comme elle l'avait déjà fait s'agissant d'accidents du travail et de maladies professionnelles, de harcèlement moral, de prise en compte de la santé dans les

processus d'évaluation des salariés. La responsabilité de l'employeur est engagée en cas d'exposition à un risque, même non suivie d'accident ou de maladie avérée.

La cour d'appel de Versailles a ainsi reconnu la responsabilité de Renault dans le suicide d'un cadre du Technocentre de Guyancourt en relevant « l'absence de tout dispositif dans l'entreprise pour évaluer la charge de travail, notamment des cadres, l'absence de visibilité des managers sur la charge de travail de leurs collaborateurs, la culture du sur engagement (...)

## Des accords forfaits en jours « privés d'effet » s'ils sont mal définis !

L'accord collectif indispensable pour permettre la signature de conventions individuelles de forfait jours (article L.3121-39 du code du travail) doit donc comporter les garanties suffisantes pour assurer la protection de la santé.

L'accord doit donc aller bien au-delà des prescriptions légales issues des lois successives qui ont chacune allégé l'encadrement des forfaits jours et rogné les garanties des salariés (lois Fillon de 2003 et 2005 et loi du 20 août 2008).

En particulier, l'article L.3121-34 du code du travail qui « exclut » l'application des durées maximales du travail, quotidienne et hebdomadaire, aux salariés en forfait jours ne peut plus être invoqué.

A l'inverse, le contrôle du respect de ces durées maximales nécessite une mesure de la durée effective du travail. La référence horaire est de retour !

La jurisprudence n'a pas (encore) défini précisément les garanties que doivent comporter les accords. Mais l'arrêt du 29 juin 2011 donne quelques indications.

L'employeur y est condamné pour ne pas avoir respecté les clauses de l'accord du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, à savoir :

- *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 pouvant être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur).*

- *Le supérieur hiérarchique du salarié assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.*

- *Le salarié 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 doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail du salarié.*

On peut donc considérer ces clauses comme des préconisations minimales et exiger que les accords prévoient des modalités concrètes pour en imposer le respect.

## Renégocier les accords en forfait jours ?

L'exigence CGT de renégociation s'appuie sur l'évolution récente de la jurisprudence :

la plupart de ces accords n'assurent pas un respect suffisant du « droit à la santé et au repos », ce qui prive les conventions individuelles de forfait de toute base légale et fait peser une lourde menace sur les employeurs.

En effet, en cas d'accord inexistant, insuffisant ou mal appliqué, les conventions sont « privées d'effet » et les salariés concernés peuvent demander l'indemnisation des heures supplémentaires effectuées dans les cinq dernières années, conformément à la législation normale sur le temps de travail, puisque les

modalités dérogatoires du forfait jours ne leur sont plus applicables.

Redéfinition des salariés concernés : cadres autonomes ! L'autonomie ne signifie pas : « Faites votre travail comme vous l'entendez. », mais « soyez flexibles, c'est-à-dire, prêts tous les jours à répondre à toutes les sollicitations de l'entreprise, de votre chef, de vos collègues, des clients, des membres de l'équipe, week-end compris ! »

## Suppression du travail gratuit

La CGT demande donc l'indication dans la convention de forfait jours d'un horaire moyen de référence dont le dépassement ouvrirait droit à une rémunération supplémentaire.

Cet horaire moyen ne doit pas être confondu avec les seuils maximaux. Si la référence à un nombre moyen d'heures travaillées est du même ordre que ces seuils maximaux, les alertes seront permanentes : la référence horaire hebdomadaire doit donc se situer bien en dessous du seuil maximum légal.

Sans mesure du temps, il n'y a pas de contrôle possible ni du repos, ni du paiement des heures accomplies.

**Il faut donc comptabiliser les heures de travail effectuées.**

Le contrôle du temps ne passe pas nécessairement par la pointeuse.

Si le concept de l'autonomie a un sens, il faut reconnaître au cadre la possibilité de relever lui-même les heures réelles de travail, sans sanction ni pression.

La CGT propose un système basé sur le mode déclaratif des temps passés quotidiens. Les modalités adaptées à chaque situation concrète (supports à utiliser, justifications à présenter en cas de contestation par la hiérarchie, etc.) sont à définir par le débat avec les intéressés.

D'autre part, le suivi de la charge de travail est une obligation de l'employeur. La CGT revendique la mise en place d'un suivi collectif de la charge réelle de travail sous le contrôle des IRP. L'entretien annuel participe à ce contrôle et doit jouer un rôle de prévention des charges excessives induites par la fixation des objectifs. Mais il ne dispense pas l'employeur d'un suivi effectif et régulier.

## La CGT propose :

La CGT a réaffirmé qu'elle n'était pas défavorable aux forfaits jours tant que les cadres peuvent maîtriser et organiser leur travail de manière autonome. Cependant, la CGT ne peut accepter que les employeurs s'affranchissent des règles européennes protectrices.

**La CGT met en débat auprès des salariés les propositions suivantes :**

- **Un dispositif d'évaluation, c'est-à-dire de mesures individuelles et collectives du temps de travail. Ce dispositif supposerait de conjuguer la possibilité d'une évaluation individuelle de son temps de travail réalisée avec des moyens collectifs de suivi des charges et de l'intensité du travail.**
- **La rémunération et la compensation effective des heures supplémentaires. Cela supposerait d'introduire dans les forfaits jours des seuils trimestriels d'heures travaillées, au-delà desquels les heures ouvrées seraient rémunérées et majorées, et/ou ouvriraient des droits au repos compensatoire.**
- **L'introduction de bornes journalières, hebdomadaires, mensuelles et annuelles dans les forfaits jours, en respect du droit à la santé afin que des alertes se déclenchent systématiquement, en cas de situation abusive.**

Montreuil, le 15 février 2012

**VENEZ NOUS VOIR  
SUR LE SITE  
DE LA FÉDÉRATION**

