



Le forfait jour 25 ans le 19 janvier 2025

Ce dispositif d'abord réservé aux cadres, puis élargi à d'autres catégories de salarié.es, a été introduit par la loi « Aubry II » relative à la réduction négociée du temps de travail. Il n'a pas permis aux cadres de bénéficier de la baisse de la durée annuelle effective de travail dont peuvent se prévaloir les autres catégories de salarié.es. 14,7 % des salarié.es étaient concerné.es par le forfait jours en 2021 (Dares, 2022). Ils et elles étaient 11,8 % en 2010 (Dares, 2015). Parmi ces salarié.es, 80 % sont des cadres et 12 % de professions intermédiaires. Le forfait jours est devenu la norme pour un.e cadre sur deux. Or, le forfait jours génère des durées du travail plus importantes pour les salarié.es concerné.es, de l'ordre de 200 heures travaillées en plus chaque année (Dares, 2015). Il expose à des durées hebdomadaires de travail plus longues, plus de 44 heures en moyenne, et donc à des risques de maladies cardiovasculaires, psychiques et à des troubles musculosquelettiques.

La CGT revendique la réduction du temps de travail des ingés, cadres, techs et l'encadrement du forfait jours afin qu'il garantisse réellement l'autonomie au travail des salarié.es concerné.es.



Proposition de la CGT :

Pour appliquer les 32 heures aux salariées au forfait jours il faudrait limiter le nombre de jours travaillés annuellement à 182, et donner de véritables marges de manœuvre aux ingés, cadres et techs en matière d'embauches et d'organisation du travail.

1. Qui sont les salarié-e-s concerné-e-s ?

Le forfait-jours peut uniquement concerner :
(Article L.3121-43 du code du travail)

1. Les cadres 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 auquel ils sont intégrés.
2. Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

2. L'employeur peut-il imposer le forfait-jours au salarié ?

L'accord du salarié est obligatoire (Article L.3121-40 du code du travail). Si le salarié refuse de signer la convention individuelle de forfait, l'employeur ne peut ni appliquer d'office le forfait, ni sanctionner l'intéressé. Il doit soit renoncer à son projet, soit engager une procédure de licenciement (Cas.soc.,30 mai 2007, n°05- 41.802) pour refus de modification du contrat de travail et doit justifier la nécessité de cette modification.



PROPOSITIONS DE LA CGT

Le forfait-jours doit être une modalité exceptionnelle d'organisation du travail, nécessitant le cumul de trois critères :

- une véritable autonomie, et un réel pouvoir de décision dans l'organisation du travail sur le court et moyen terme ;
- un temps de travail qui ne peut être prédéterminé, ce qui ne veut pas dire qu'on ne puisse pas le mesurer a posteriori ;
- ne pas être contraint par les horaires collectifs d'une équipe.

Les critères d'éligibilité des salariés au forfait-jours doivent être précisés par la loi dans un sens plus restrictif.

3. Quid si l'employeur ne respecte pas les garanties imposées sur le contrôle du temps et de la charge de travail ?

Selon l'article L.3121-48 du code du travail, les salariés en forfait-jours ne bénéficient pas :

- de la durée quotidienne maximale de travail de 10 heures ;
- de la durée hebdomadaire maximale de travail de 48 heures
- de la durée hebdomadaire maximale calculée sur 12 semaines (44 ou 46 heures).

En revanche les dispositions relatives au repos quotidien (11 heures minimum, article L.3131-1) et au repos hebdomadaire (24 heures minimum, article L.3132-2) s'appliquent. Cependant, suite à la condamnation de la France par la Cour Européenne des Droits Sociaux, la justice française a annulé de nombreux accords sur les forfaits-jours au motif qu'ils ne garantissaient pas le respect « d'une durée maximale raisonnable de travail ». (Cass. soc 29 juin 2011, pourvoi n°10-14743).

Tu es cadre
Au forfait
Jour-Nuit!

Ah désolé, mais il n'y a pas le choix : on est en rush, donc là tu peux considérer que...

22:15

4. Qui est responsable du contrôle du temps et de la charge de travail ?

Il est utile de tracer et de signaler les surcharges de travail et les horaires excessifs. Car cela a un effet dissuasif vis-à-vis de l'employeur. En cas de problème de santé et/ou de conflit avec l'employeur ces éléments seront nécessaires pour établir sa responsabilité.

PROPOSITIONS DE LA CGT



- Tout dépassement, même occasionnel, des durées quotidiennes de 10 heures ou hebdomadaire de 48 heures doit déclencher une alerte et la prise de mesures propres à en éviter la répétition.
- Etablir la mesure individuelle du temps de travail sur la base d'un système déclaratif et un suivi collectif des charges de travail, à l'initiative de l'employeur et sous le contrôle des IRP (représentants du personnel).

PROPOSITIONS DE LA CGT



- Etablir la mesure individuelle du temps de travail sur la base d'un système déclaratif et un suivi collectif des charges de travail, à l'initiative de l'employeur et sous le contrôle des IRP (Institutions Représentatives du Personnel). Si on ne peut pas toujours savoir a priori la durée et la charge prévisible de travail, cette évaluation a posteriori est toujours possible. Des dispositifs d'alerte doivent être mis en place, et des jours de RTT pour compenser ces dépassements doivent être accordés.
- Mise en place d'un droit à la déconnexion pour garantir les temps de repos des salariés.

5. Quid de la rémunération ?

Le forfait en jours permet de définir une rémunération sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement. La rémunération est donc forfaitaire. Elle doit, cependant, être en rapport avec les sujétions qui sont imposées au salarié (Article L.3121-47 du code du travail).

- La rémunération doit prendre en compte le niveau de qualification et les compétences détenues par le salarié, son niveau de responsabilité, et l'ensemble des sujétions liées à son poste, ainsi que la durée réelle de son temps de travail.
- La non comptabilisation des heures supplémentaires ne doit pas conduire à sous payer le salarié.
- La convention individuelle de forfait jours doit indiquer une durée moyenne hebdomadaire de travail de référence. Son dépassement sur une période de douze semaines est considéré comme heures supplémentaires, ouvrant droit à compensation.

6. Durée du travail ?

PROPOSITIONS DE LA CGT



- La revendication de la CGT est de 200 jours travaillés au maximum par an contre 218 jours fixés dans la loi. Les dérogations possibles par accord doivent être supprimées afin de protéger la santé des salariés et préserver des abus qui sont légions.
- La durée de repos entre 2 jours consécutifs doit être portée de 11h à 12h.
- Le repos hebdomadaire doit être porté de $(11+24) = 35h$ à $(12+24) = 36h$.



Les heures sup' sont payées plus.

Mais pour les cadres, elles sont payées rien