



Le + syndical

Janvier 2012

Recommandations de la CFE-CGC pour sécuriser le dispositif du forfait jours

(Les suites des 3 décisions du CEDS)

La CFE-CGC a créé le forfait jours et elle veut qu'il vive !

C'est parce qu'il n'est pas encadré, qu'aujourd'hui il est menacé.

La CFE-CGC veut que l'accord collectif mettant en place le forfait encadre ce que la loi n'encadre pas.

En effet, dans certaines entreprises les négociateurs ont réussi à obtenir des avantages significatifs qu'il n'y a pas lieu de remettre en cause.

Le forfait annuel en jours ne pouvant s'appliquer qu'en cas d'accord collectif et d'un avenant au contrat de travail, il convient donc d'utiliser le levier d'action de la négociation, en laissant à chaque représentant du personnel CFE-CGC, selon les spécificités de son entreprise, la liberté de négocier pour obtenir un accord conforme à ses exigences.

La négociation aura ainsi pour but de permettre de pallier aux carences législatives notamment concernant l'absence de garanties suffisantes encadrant le temps de travail mais pourra aussi permettre d'assurer une rémunération équitable aux salariés soumis à ces conventions de forfait. Avec un encadrement strict formalisé dans un accord, le forfait annuel en jours respectera les prescriptions de la Charte Sociale Européenne et bien sûr la décision de la Cour de Cassation du 29 juin 2011.

La CFE-CGC préconise donc de négocier les accords autour de deux axes majeurs :

- Une durée du travail raisonnable et ce pour **protéger la santé des salariés** et leur permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Une rémunération équitable.

1- Une durée du travail raisonnable

- **Un temps de repos quotidien obligatoire de 13 heures consécutives au lieu de 11 heures actuellement.** Le temps de travail quotidien ne pourra ainsi plus dépasser 11 heures.

- **Un repos hebdomadaire de deux journées consécutives au lieu de 35 heures actuellement.**
- **Un plafond maximum fixé à 218 jours par an sans possibilité pour le salarié de renoncer à des jours de repos au-delà de ce plafond, pour la protection de la santé des salariés au forfait jours.**
- **Les modalités de suivi de l'amplitude des journées d'activités des salariés soumis au forfait annuel en jours** (en fonction des spécificités des entreprises, des modes d'organisation du travail des salariés au forfait : déplacement, télétravail ...).
- **Un entretien individuel semestriel, voire trimestriel**, (au lieu d'annuel aujourd'hui) portant sur la charge de travail du salarié, l'organisation de son travail dans l'entreprise, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie familiale, ainsi que sur sa rémunération.
- **Le CHSCT doit être consulté une fois par an** dans le cadre de ses attributions. Cette consultation peut avoir lieu lors de l'une des réunions prévues à l'article L. 4614-7¹ du Code du travail. A l'ordre du jour devra être noté la remise par l'employeur d'un rapport faisant un état des lieux sur le nombre de salariés en forfait annuel en jours dans l'entreprise, la charge de travail de ses salariés, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale des salariés soumis à ces forfaits.
- **le rôle de la médecine du travail doit également être plus important** : la CFE-CGC préconise donc une visite médicale annuelle pour les salariés au forfait jours, ces derniers devant bénéficier d'une surveillance médicale renforcée.
- **L'incompatibilité des régimes de l'astreinte et du forfait annuel en jours** et ceci pour au moins deux raisons : d'une part, le régime de l'astreinte est à l'antithèse du fondement même de ce qui justifie qu'un salarié soit soumis au forfait jours : l'autonomie du salarié dans son organisation de travail. L'astreinte et l'autonomie apparaissent, en effet, comme deux notions antinomiques. D'autre part, un salarié au forfait jours, soumis au régime de l'astreinte, pourrait être amené à effectuer encore plus heures que ce que permet le système actuel, toujours sans rémunération majorée et ce au plus grand mépris d'une durée raisonnable de travail hebdomadaire déjà violée par la législation française.

2) La rémunération doit être équitable

- **Un salaire minimum** doit être mis en place dans les accords pour les salariés soumis à ces forfaits. La CFE-CGC propose donc une rémunération minimale, d'une part, pour les cadres autonomes équivalente au salaire charnière de l'AGIRC (3347, 22 euros par mois (à titre transitoire au 1^{er} janvier) soit 40 166, 64 euros par an pour 2012) et,

¹ « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative de l'employeur, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers. »

d'autre part, éventuellement pour les salariés non cadres autonomes, un salaire plancher équivalent au plafond de la sécurité sociale (soit 3031 euros par mois soit 36 372 euros par an pour 2012).

Cette rémunération sera évidemment revalorisée chaque année avec l'augmentation du salaire charnière de l'AGIRC et du plancher de la sécurité sociale et ce indépendamment de toutes augmentations salariales.

- **Une majoration des jours supplémentaires à 25 % et 50 % sur le modèle des heures supplémentaires.** Pour ouvrir un droit à une rémunération majorée des jours supplémentaires fait au-delà du forfait jours, il convient de fixer par accord un nombre de jours inférieur au plafond maximum de 218 jours (ex : 200 jours, 210 jours ...). Les jours effectués au-delà de ce forfait négocié seront donc majorés dans la limite de 218 jours (ex : pour un forfait à 200 jours, les 8 premiers jours seront rémunérés à 25%, les 10 jours suivants à 50% sans possibilités de dépasser 218 jours).
- **Les salariés soumis au forfait annuel en jours doivent jouir d'une réelle autonomie dans leur organisation du travail.** Celle-ci doit être définie de manière claire et explicite et correspondre à la situation réelle du salarié ou du cadre. Les cadres et salariés suivant l'horaire collectif étant exclus du champ d'application du forfait en jours, **l'autonomie doit permettre d'échapper aux contraintes de cet horaire.**

Cette autonomie implique nécessairement une rémunération minimale qui correspond à la disponibilité et aux contraintes du salarié soumis au régime du forfait annuel en jours. L'article L. 3121-47 du Code du travail prévoit qu'un salarié ayant conclu une convention en forfait en jours qui percevrait une rémunération sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées peut saisir le juge judiciaire, ceci correspondant à la dimension individuelle du problème de la rémunération. La dimension collective de cette question ne peut être traitée que par accord en fixant **un salaire minimum, qui est la contrepartie inhérente de cette autonomie.**

C'est sur cette seule base que le forfait jours peut être sécurisé.

A défaut, il y a une réelle hypothèque sur l'avenir du forfait jours et un risque très important de réclamation de paiement d'heures supplémentaires et de désorganisation de l'entreprise qui n'est pas dans l'intérêt du collectif de travail.

Sur le plan pratique, si l'accord et les avenants ne sont pas en conformité avec les propositions de la CFE-CGC, souvent signataire de longue date des accords sur le temps de travail comprenant le forfait jours, il convient de :

- Renégocier les accords collectifs si l'occasion se présente, exemple NAO, dénonciation d'accord par l'entreprise ou ouverture de négociation pour un avenant autour des revendications d'amélioration.

Si les propositions de la CFE CGC n'étaient pas retenues lors de la négociation, il conviendrait de s'opposer à l'entrée en vigueur du nouvel accord. Une opposition semble, en effet, plus opportune en terme de crédibilité.

Une simple abstention pourrait être interprétée comme une acceptation tacite d'un accord potentiellement peu favorable aux salariés autonomes pouvant être soumis au dispositif du forfait annuel en jours.