La CGT
ProGrès social
Egalité Femmes/Hommes
Lutte pour la déFense des intérêts des salariés

Le temps de travail en forfait-jours : demain à la main de l'employeur

Le temps de travail est à l'ordre du jour de nombreuses négociations au niveau national. Cette thématique du temps de travail, de par ses conséquences sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, vient en tête des préoccupations des catégories techniciennes jusqu'aux ingénieurs et cadres. La CGT l'aborde spécifiquement pour les salariés en forfait en jours, non seulement par le prisme de l'organisation et de la charge de travail mais également par l'incidence des moyens matériels, le volume d'emplois et le niveau de qualification.

Le temps de travail en forfait jours

C'est quoi ?

Le forfait en jours (régime de gestion du temps de travail unique en Europe) est un régime dans lequel le temps de travail est compté en jours par an, plutôt qu'en heures par semaine, mois ou année. Il concerne une grande majorité des salariés ingénieurs et cadres de la Métallurgie. Sous couvert d'autonomie le patronat a dévoyé une aspiration des salariés en s'affranchissant du paiement complet de toutes les heures supplémentaires réellement effectuées.

Quels salariés peuvent être concernés ? (article L3121-43 du code du travail) ?

- 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,
- 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 leurs sont confiées.

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 valablement signé avant la conclusion d'une convention individuelle de forfait.**
- **Un avenant au contrat de travail ou une convention de forfait écrite signée par le salarié.**

En l'absence d'accord collectif valable et/ou de convention individuelle, le forfait jours n'est pas valable. L'accord collectif pour être valable doit prévoir :

- **Les catégories de salariés éligibles au 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- 64 du Code du travail). Si le salarié accepte de renoncer à des jours de repos, cette convention peut alors monter jusqu'à 235 jours.

Comment ça fonctionne ?

Nombre de jours travaillés ?

Vous devez travailler le nombre de jours indiqués sur votre contrat de travail (ou avenant). Assurez-vous que votre accord collectif d'entreprise, voire d'établissement, ne prévoit pas de disposition spécifique. La journée de solidarité augmente le nombre de jours de travail.

Exemple : Les salariés concernés se verront proposer une convention de forfait pouvant aller jusqu'à 218 jours de travail par an. A défaut d'accord d'entreprise, ce sont les dispositions conventionnelles conclues dans la branche métallurgie qui s'appliquent. Les jours à soustraire au nombre forfaitaire de jours travaillés sont :

- **Les jours de Congés d'Ancienneté des ingénieurs et cadres de la métallurgie**
- **Les jours d'origine conventionnelle (par ex. : évènements familiaux)**
- **Les jours d'arrêt-maladie**
- **Les jours fériés tombants un jour travaillé.**

Selon l'Accord de branche ou d'entreprise ou selon l'usage dans l'entreprise, le décompte pourra se faire en demi-journées.

Forfait-jours et santé au travail

Qui contrôle ? Qui est responsable ?

Le forfait jours peut générer un accroissement très important du temps de travail. Les cadres aux forfaits jours déclarent travailler en moyenne par semaine :

49h et +	21 %
Entre 45 et 48h	25 %
Entre 40 et 44h	35%
Entre 35 et 39h	19%

(Source baromètre VIAVOICE mars 2018)

On ne démontre plus l'impact de ces horaires à rallonge sur la santé et le lien de causalité immédiat **avec l'explosion du nombre de « burn-out », notamment chez les femmes.** Toute entreprise a une obligation de sécurité de résultat que ce soit physiquement ou psychiquement envers ses salariés. L'employeur est responsable du suivi des temps de repos, de la durée et de la répartition du temps de travail ainsi que de la charge de travail.
Ce suivi doit permettre de prévenir les risques sur la santé provoqués par une charge de travail excessive. L'accord doit prévoir des modalités concrètes d'organisation de ce suivi. Le salarié ne peut être considéré comme « coresponsable » du respect de ces modalités.

L'accord collectif doit fixer les « caractéristiques principales » des conventions de forfait

Un entretien individuel doit se tenir chaque année sur la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, et la rémunération du salarié. Cet entretien annuel ne dispense pas l'employeur d'un suivi régulier de l'organisation du travail et de la charge de travail du salarié par le supérieur hiérarchique.

La jurisprudence de la Cour de Cassation rappelle d'ailleurs que le droit à la santé et au repos est une exigence constitutionnelle. Aux termes du considérant 4 de la directive 2003/88 : L'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique.

Le droit à la déconnexion

Plus de 50% des cadres déclarent travailler pendant les jours de repos (source baromètre VIAVOICE mars 2018). **Le droit à la déconnexion doit protéger les périodes de repos des salarié-e-s mais aussi garantir le respect du temps de travail**. Lire ou répondre à un email comme répondre au téléphone, c'est du temps de travail ! De même, toute période où le salarié doit rester joignable doit être, conformément au Code du travail, considérée comme une astreinte.

Nouvelles conditions de modification de la convention individuelle de forfait-jours depuis septembre 2017

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 2017, 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* »,** l'accord de performance collective c'est-à-dire un accord de compétitivité. 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.

Lorsque le salarié est déjà soumis au forfait jours, dans ce cas, l'accord collectif peut imposer au salarié une augmentation de son nombre de jours ou d'heures de travail, quelles que soient les clauses du contrat de travail. L'accord individuel du salarié et la signature d'un avenant au contrat de travail ne sont plus nécessaires. En cas de refus du salarié, le motif de licenciement est réputé acquis (article L. 2254 2 du Code du travail).
Lorsque le salarié n'est pas déjà au forfait alors, l'accord individuel et la signature d'un avenant au contrat de travail sont toujours nécessaires. En cas de refus du salarié de passer au forfait-jours, l'employeur n'a pas le droit de le licencier. Le Ministère du travail a depuis précisé que « *l'acceptation par le salarié de l'accord de performance collective n'entraîne pas d'office l'acceptation du forfait pour sa propre situation* ».
Malgré ce léger encadrement, les ordonnances permettront aux employeurs de passer outre l'accord des salariés dans un certain nombre de cas. La CGT continuera à se battre dans les entreprises et devant les tribunaux contre cette remise en cause scandaleuse des libertés individuelles et des droits fondamentaux des salariés.

Et dans la métallurgie ?

Projet de l'UIMM

Des négociations sont en cours dans la branche de la métallurgie avec l'UIMM, organisation patronale. Toutes les garanties collectives doivent être revues et notamment le temps de travail.

- **Concernant le forfait jours, l'UIMM confirme sa volonté de voir ce régime étendu à des salariés qui ne sont pas ingénieurs ou cadres.** Une façon de s'exonérer

du paiement des heures supplémentaires sans pour autant que le salarié réponde réellement aux conditions actuelles en terme d'autonomie et d'organisation de leur travail. Le but est de simplifier la gestion du temps de travail pour les directions.

- **La durée du forfait jours n'est pas réduite**, **elle est maintenue à 218 jours voire 235 jours si le salarié accepte de renoncer à des jours de repos.**

- **Concernant l'évaluation de la charge de travail, l'UIMM refuse que cette question essentielle soit discutée collectivement au sein de l'équipe de travail.** Le patronat se contente du minimum légal par le biais d'un entretien annuel entre le salarié et sa hiérarchie.

- **Pour la majoration de salaire des salariés au forfait jours**, actuellement les barèmes des minima par niveau est 30% supérieur pour les salariés au forfait jours, comparé aux salariés aux 35 heures. Dans les négociations, **l'UIMM refuse d'en discuter actuellement et choisit de renvoyer les échanges sur ce point précis à une négociation ultérieure plus globale sur les rémunérations.**

Propositions CGT pour les forfaits-jours

- **Un forfait jours limité à 200 jours/an.**

Pour exemple, aujourd'hui certaines entreprises de la Métallurgie ont conclu des conventions à 206 jours afin de développer l'emploi et l'équilibre vie professionnelle / vie privée.

- **Limiter l'accès aux salariés réellement autonomes**

- **Etablir la mesure individuelle du temps de travail sur la base d'un système déclaratif et un suivi collectif des charges de travail, sous le contrôle des IRP (Institutions Représentatives du Personnel).**

Si on ne peut pas toujours savoir à priori la durée et la charge prévisible de travail, cette évaluation à posteriori est toujours possible. Des dispositifs d'alerte doivent être mises en place, et des jours de RTT ou de récupération pour compenser ces dépassements doivent être accordés.

- **En cas de déclenchement du dispositif d'alerte, le salarié doit avoir la possibilité de demander le décompte horaire sur une période de 3 ou 6 mois.**

Ceci afin, en cas de mesures insuffisantes ou inefficaces :
- De mettre en évidence la nécessité de revoir la charge de travail et la durée réelle associée,
- D'éviter que le salarié soit lésé sur sa rémunération.

Octobre 2018

BULLETIN D'ADHÉSION

Je souhaite

Prendre contact ☐ Me syndiquer ☐

Nom ..... Prénom .....

Adresse .....

Tél. ..... Site et/ou service .....

Email .....

A remettre au local CGT ou à adresser sur l'adresse email : dscgt.gff@sfr.fr