

FORFAIT JOURS, LE TEMPS DES CADRES

De plus en plus de salariés travaillent au forfait en jours. Près d'un cadre sur deux en bénéficie. La CFDT Cadres a inventé il y a 15 ans le temps de travail mesuré en jours tout au long de l'année et son corollaire les jours de RTT. L'idée est de sanctuariser les temps de déconnexion qui sont la contrepartie à l'investissement au travail. Quand on ne compte pas ses heures, on compte sur ses jours...

1. LA RÈGLE DE VALIDITÉ LES CONDITIONS LÉGALES

Le **forfait jours** est un mode de rémunération basé, non pas sur un décompte horaire hebdomadaire, mais sur un nombre de jours de travail par an.

La convention doit être prévue par un accord collectif

Toute convention de forfait en jours sur l'année doit être prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Ces accords doivent prévoir des garanties au respect des durées maximales de travail et des temps de repos *minima* (art. L.3121-39 et suiv. du code du Travail) telles que :

- Les catégories de salariés susceptibles d'être concernées,
- Les caractéristiques principales des conventions au niveau individuel,
- La durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi.

La jurisprudence précise ces obligations, en termes d'amplitude, de charge de travail, de répartition et de suivi (Cass. soc. 29 juin 2011 n°09-71.107 et 31 janvier 2012 n°10-19807). L'accord doit prévoir :

- Un contrôle du nombre de jours travaillés, afin de décompter le nombre de journées ou demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos pris,
- Un document de contrôle faisant apparaître ces journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos,
- Un suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail,
- Un entretien annuel qui porte sur la charge, sur l'organisation du travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération.

Pour déterminer la durée hebdomadaire maximale de travail, il faut se reporter au temps de repos hebdomadaire minimum de 11 heures par jour (art. L 3121-34). En théorie, un salarié au forfait jours peut travailler presque 13 heures par jour, 6 jours sur 7, soit 78 heures par semaine.

La convention doit être signée par le salarié

La convention de forfait jours doit faire l'objet d'un écrit dûment signé par le salarié qui l'accepte. Le refus du salarié de se voir appliquer une convention de forfait jours n'est pas un motif légitime de licenciement, puisque la conclusion d'une telle convention est une modification de son contrat de travail. Ainsi, les conditions d'application de la convention figurent dans le contrat de travail (art. L.3121-40, Cass. soc. 28 septembre 2010 n°08-43.161 et 31 janvier 2012 n°10-19807). **Sans convention, le travail est assimilé à du travail dissimulé.**

Les modalités de calcul

L'employeur ne peut en principe imposer au salarié de travailler au-delà du plafond de **218 jours**, sauf accord écrit du salarié (art L.3121-45). Ainsi, les salariés au forfait jours peuvent, s'ils le souhaitent, en accord avec l'employeur, renoncer à une partie de leur jour de repos ou de RTT dans les conditions suivantes :

- L'accord individuel entre salarié et employeur.
- Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord collectif instituant le forfait. À défaut d'accord, ce nombre maximal est de **235 jours**.
- **La rémunération de ce temps de travail supplémentaire donne lieu à une majoration** fixée par avenant à la convention individuelle de forfait et dont le taux ne peut être inférieur à 10%.

Les salariés concernés par une convention de forfait jours ne sont pas soumis à la durée légale hebdomadaire de 35 heures, à la durée maximale quotidienne de 10 heures et aux durées maximales hebdomadaires prévues soit 44, 46 ou 48 heures (art. L.3121-10).

Des conventions collectives invalidées

La Cour de Cassation a déjà invalidé des conventions collectives sur la question des forfaits jours, notamment la branche **Chimie** (Soc, 31 janvier 2012, n°10-19807), Commerce de gros (Soc, 26 septembre 2012, n°11-14540) et **Syntec** (Soc, 24 avril 2013, n°11-28398). Celle-ci a conclu un nouvel accord en avril 2014 qui sécurise le recours aux forfaits annuels en jours. Citons-le en exemple :

- Mise en place obligatoire d'une convention individuelle écrite qui énumère la nature des missions justifiant le recours au forfait jour, le nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération correspondante.
- Mise en place d'un décompte du temps de travail en jours sur une période de référence annuelle, avec un maximum de 218 jours.
- Mise en place obligatoire de jours de repos du salarié, en concertation avec l'employeur afin de ne pas dépasser le plafond de 218 jours pour un droit à congés payés complet ou d'un dispositif de rachat qui ne pourra avoir pour conséquence de porter le nombre de jours travaillés au-delà de 230 jours.
- Mise en place obligatoire par l'employeur d'un outil de contrôle du décompte des jours travaillés/non travaillés.
- Obligation de respecter les durées minimales de repos et **l'instauration d'une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.**

Composantes de la durée annuelle effective du travail des salariés cadres

Durée annuelle effective : 1 867 heures. Durée habituelle hebdomadaire : 44,1 heures. Durée moyenne d'une journée de travail : 8,8 heures. Nombre de jours moyen travaillés dans l'année : 214. Congés ordinaires : 7,56 semaines hors jours fériés (Dares Analyses n°47, 2013).

- Obligation de garantir une amplitude des journées travaillées et une charge de travail des salariés en forfaits jours raisonnables, assurant une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés.

- Suivi encadré de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail permettant de garantir l'équilibre vie privée et vie professionnelle avec la mise en place d'un droit d'alerte et une information des représentants du personnel.

Un entretien annuel obligatoire

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. 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).

2. LES EXIGENCES D'UNE RÉELLE AUTONOMIE

Donner les moyens d'être autonome

Le forfait jours n'a pas été pensé pour des salariés non cadres ou même pour des cadres non autonomes. Les dérives introduites depuis plusieurs années ont permis aux employeurs d'abuser du forfait jours. Aujourd'hui, il n'est plus réservé aux cadres autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps. Il a été étendu en 2005 à certains salariés non cadres : ceux 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. Les salariés au forfait étaient 5% en 2001 et plus de 12% en 2011 (source : Dares).

Respecter les équilibres de vie

Préserver le forfait jours répond à une réelle attente de salariés disposant d'une réelle autonomie, c'est-à-dire qui ont du pouvoir dans l'organisation de leur travail, de leurs horaires et dans la prise de leurs journées RTT. Si les accords de mise en place du travail au forfait jours doivent permettre de respecter les équilibres des temps de vie, préserver la santé et la sécurité au travail, les règles sont peu appliquées. La CFDT demande ainsi que le supérieur hiérarchique du salarié au forfait assure le suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail. Les règles sur l'entretien annuel, le suivi de la charge de travail en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'analyse et le bilan annuel du forfait jours en comité d'entreprise doivent être respectées.

L'équilibre forfait jours / RTT

La plupart des cadres qui travaillent au forfait sont satisfaits l'équilibre. Une RTT est un temps de repos essentiel. Le quotidien du travail risque d'emmener beaucoup de cadres vers une surcharge permanente, quand ce n'est pas déjà le cas (plus de 30 % selon les sondages Apec). Il faut sanctuariser les temps de repos, les temps de réflexion et de formation, les temps collectifs et les temps personnels (familiaux et citoyens). C'est une question de performance durable (de long terme).

Les RTT ont joué un rôle d'amortisseur social durant les baisses d'activité (ex. des accords de chômage partiel). Le forfait jours n'a jamais été la cause de l'intensification du temps de travail.

La CFDT Cadres revendique un temps de travail négocié collectivement, prenant en compte la charge, l'organisation du travail, la diversité des situations des cadres et respectant les équilibres entre vie professionnelle et vie privée. La négociation de jours de RTT et leur prise effective reste une priorité qui permet de compenser l'investissement important des cadres.

La CFDT demande par ailleurs :

- **L'introduction dans la convention d'une clause définissant l'autonomie du salarié dans sa fonction et d'une alerte santé au travail** précisant les modalités de recours auprès du CHSCT ou des délégués du personnel en cas de non respect par l'employeur des conditions prévues à l'accord collectif ou d'une charge de travail excessive.
- Un droit d'alerte du salarié sur une surcharge de travail.
- L'instauration d'un espace de discussion, au plus près des salariés, sur l'organisation et la charge de travail.

Par ailleurs, les cadres au forfait jours doivent être rémunérés au moins au-dessus du plafond de la Sécurité sociale.

Une mise en place vraiment négociée

La jurisprudence a confirmé le rôle central des accords collectifs. Ce n'est pas à l'individu de s'adapter seul et jusqu'à l'usure aux défaillances : systèmes de gestion, mutations permanentes, nouvelles technologies, etc. L'approche individuelle est inefficace. Par exemple, quand le travail déborde dans la vie privée, n'est-ce un débat dont l'entreprise doit s'emparer ? Si l'entreprise met en place des outils de travail à distance, sont-ils évalués collectivement ou est-ce à chacun de s'adapter ? **La porosité des temps et des lieux de travail doit être l'objet d'études et de négociation.**

3. LE DÉBAT DU TEMPS À LA CHARGE

Le débat sur le temps de travail, *a fortiori* celui des cadres, ne doit pas être enfermé dans un débat qui ignore les réalités du travail : difficulté à mesurer le temps de travail, déploiement déréglé des technologies, etc. **L'enjeu est d'innover en matière de déconnexion réelle, de sanctuarisation du temps de non travail, de négociation du travail à distance, d'évaluation des outils, et surtout de négociation sur la charge et l'organisation de travail.** Où travaille-t-on ? Comment se vivent aujourd'hui les interférences permanentes entre vie professionnelle et privée ? Il est temps pour les entreprises mais aussi pour tous les salariés de s'interroger sur le travail et sur les lieux et les temps où il s'exerce réellement. Les notions de journée de travail, de semaine de travail et de repos hebdomadaire sont questionnées. Les cadres évaluent-ils les heures nomades dans leur temps de travail ? En revanche, si la question est posée en termes de charge de travail, alors le ressenti est très différent. La gestion de l'urgence, les messageries, les réunions, les interpellations des collègues contribuent à ce sentiment de surcharge mais paradoxalement les outils qui permettent le travail nomade et donc l'effacement des frontières ne sont pas mis en cause.

Pour aller plus loin

Enquête CFDT Cadres Travail et temps "Comment maintenir les équilibres ?" Une question juridique ? Rendez-vous sur www.infoprudhommes.fr / 5.11. Forfait en jours

