

Forfaits : en jours ou en heures quels enjeux...



Flexibilité totale, sans aucune contrepartie ?

Quels salariés concernés ?

→ **Le forfait heures** (*quotidien ou mensuel*) est ouvert à tous les salariés. Le forfait heures annuel est réservé aux salariés bénéficiant d'une **très grande autonomie** dans la gestion de leur temps de travail, ainsi qu'aux cadres dont la nature des fonctions ne leur **permet pas d'appliquer l'horaire collectif** en vigueur au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

→ **Le forfait jours** est réservé aux salariés bénéficiant d'une **très grande autonomie** dans la gestion de leur temps de travail, ou dont la nature du travail ne **permet pas l'application du forfait heures**, ainsi qu'aux **cadres** disposant d'une **grande autonomie** dans leur temps de travail et dont la nature de leur poste ne permet d'appliquer l'horaire collectif de leur service.

→ **l'extension à plusieurs métiers souhaitée par la Direction** est loin de correspondre à ces définitions !
D'où **l'importance** de l'accord local et des emplois assujettis.

Pourquoi les conventions de forfait-jours peuvent être contestées...

→ Depuis les 17 ans d'application des conventions de forfait, de **nombreux abus** ont été constatés. Certains salariés étaient et sont toujours exposés à des temps de travail pouvant effleurer **les 80 h par semaine**. Ce phénomène est accentué par le développement du numérique, d'où l'émergence des risques psycho-sociaux, comme **le burn-out**.

→ A ce sujet, l'étude publiée par « The Lancet » signale, qu'au-delà de 40 h de travail par semaine, les risques cardiaques et d'accidents vasculaires cérébraux croissent de 10 % chez les personnes travaillant entre 41 et 48 h hebdomadaires et de 27 % au-delà de 49 h.

→ Les salariés en forfaits jours ne devraient cependant pas être corvéables à merci et l'employeur, **responsable de la santé et la sécurité**, doit garantir à l'ensemble des salariés une durée raisonnable de travail.
L'accord doit absolument intégrer ces paramètres.

Le droit du travail français prévoit **2 organisations forfaitaires du travail : le forfait jours et le forfait heures**.

Ces 2 organisations fixent chacune un volume horaire et une rémunération forfaitaire spécifique. Le forfait jours se calcule à l'année, tandis que le forfait heures peut se décliner à l'année, au mois ou à la semaine.

Les principes

→ **Le forfait heures** organise le travail sur une base quotidienne ou mensuelle, avec comme base légale la semaine de 35 heures. **Le dépassement de ce forfait fait l'objet d'heures supplémentaires rémunérées**.

→ A l'inverse, **le forfait jour** consiste à diviser le temps de travail en jour de travail. **La durée hebdomadaire de 35 h ou la durée maximale de 10 h par jours peuvent être dépassées**.

La durée de travail

→ Dans le cadre du **forfait heures**, la durée de travail est fixée par la convention de l'entreprise. Elle peut être rallongée d'un certain nombre d'heures supplémentaires. Ce nombre doit être fixé au préalable. La durée maximale quotidienne (*10 heures*) et hebdomadaire (*entre 44 et 60 heures*) ne doit pas être dépassée. Les heures supplémentaires sont rémunérées dans les conditions habituelles.

→ Dans le cadre du **forfait jours**, **il n'y a pas de durée de travail à respecter**. Le nombre de jours travaillés par an est toutefois limité à 218 (*sauf accord avec l'employeur, dans ce cas la limite peut aller jusqu'à 235 jours*).

Rémunération

→ Pour un salarié en **forfait heures**, la rémunération est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait. Il faut y ajouter les éventuelles heures supplémentaires.

→ Pour un salarié en **forfait jours**, la rémunération est fixée en fonction du nombre de jours travaillés et de la nature de son poste. Sa rémunération* doit correspondre aux obligations et contraintes qu'impose le forfait-jours (*pilotage, contrôle, charge de travail, heures supplémentaires, etc.*).

* Pour ex., à la CEIDF, la majeure partie des cadres du Réseau et certains cadres du Siège, à partir de la classification H, bénéficient d'une proposition d'adhésion à un forfait cadre avec une contrepartie financière.

→→→→ Exemples d'indemnités de forfait.

Selon la DARES, direction rattachée au Ministère du travail, un cadre au forfait jours travaillerait **44 h hebdo en moyenne**. Par transposition, à la CEPAL aussi. Compte tenu que les taux horaires de travail sont différents selon les classifications, une contrepartie financière minimale correspondante peut être définie.

H	I	J	K
600 € x 13	700 € x 13	800 € x 13	950 € x 13

Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin

Section Caisse d'Épargne

Négo
Mai 2018.

