



Avancée ? Ou mauvais tour !

Lors de la négociation des nouvelles dispositions sur l'aménagement du temps de travail, le SPBA/CGT avait écrit deux papiers sur les forfaits : « **Forfaits : en jours ou en heures quels enjeux...** » et un 2nd « **Nouvel aménagement du temps de travail : vers une dégradation...** » dans lesquels les caractéristiques de ces forfaits étaient indiquées.

→ Quelques rappels...

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.

Nous avons donc rappelé, dans le 1^{er} tract, les principes de ces forfaits, la durée du travail et la rémunération qui étaient liées.

C'est pourquoi, en tenant compte des caractéristiques propres à chaque formule, le forfait annuel en heures paraissait plus approprié que celui en jours. La Direction n'en a eu cure souhaitant avant tout faire « **disparaître** » **les nombreuses heures supplémentaires effectuées... sans s'embarrasser de payer la moindre contrepartie** aux cadres au forfait-jours, contrairement à de nombreuses autres entreprises du Groupe.



→→ Revendications...

Face à la volonté de la Direction de mettre en place les forfaits, le **SPBA/CGT** avait porté plusieurs revendications :

- notre 1^{ère} a été validée avec le passage en « **Cadre** » des emplois qui n'y étaient pas (**GC Pro**, notamment).

- la Direction s'est cependant exonérée de la 2nde qui concernait l'ensemble des salariés au forfait jours, avec l'**attribution d'une indemnité** basée sur la moyenne des heures supplémentaires effectuées par les salariés au forfait jours (**44 h selon la DARES**)...

- En complément, nous avons bien sûr demandé le passage au forfait annuel en heures pour certains plutôt qu'au forfait-jours. Les salariés, sous ce modèle, seraient restés dans le contexte qu'ils connaissaient : horaires d'agences ou de services comme référence, mais avec toute latitude et souplesse de circulation, les heures supplémentaires étant toujours comptabilisées.

La Direction n'a pas donné suite à celle-ci, non pas sur la base du besoin de souplesse évoqué pour le passage au forfait mais essentiellement afin de ne **plus avoir l'épée de Damoclès des heures supplémentaires en cas de contrôle** (*Inspection du Travail, URSSAF,...*). De plus, en s'affranchissant de l'indemnité compensatrice normalement prévue pour les forfaits jours.

Interrogations...

Depuis la mise en place, voire même avant, les questions sur le forfait-jours ont fusé de partout.

Comme la Direction n'y répond pas toujours avec diligence, la suspicion grandit, d'autant que le tour de bonneteau qu'elle a joué avec les jours d'ancienneté n'est vraiment pas passé.

→→→ ... et tour de bonneteau !

En effet, **la perte** des jours d'ancienneté, ou plutôt **la substitution des jours d'ancienneté aux jours de repos** fait l'unanimité contre elle, tout du moins en off... Ce décompte ne semble pas être valide, c'est pourquoi, le SPBA/CGT a demandé à la Direction de revoir sa copie (*cf. courrier du cabinet BORIE et Associés au verso*).

Conclusion et suites...

Cette mise en place du forfait aurait dû prendre en considération plusieurs paramètres, notamment :

- passer au forfait... OUI mais lequel !?

- pour être au forfait (*annuel en heures ou en jours*), il convient d'**être au minimum cadre** (*revendication validée*) et cumuler les 3 critères spécifiques permettant de passer au forfait **dont une réelle autonomie**.

- le forfait annuel en heures, tout en répondant au besoin de souplesse horaire et d'autonomie, évite les contraintes du forfait-jours (*plus d'heures supplémentaires, des limites horaires extrêmes,...*) pour lequel la charge de travail risque de devenir assez rapidement un souci.

- pour les cadres au forfait-jours, quid de l'indemnité compensatrice à la Cepal !?

- de même, les jours de congés supplémentaires d'ancienneté se doivent d'être acquis pleinement et entièrement aux salariés, sans amputation des jours de repos auxquels ils ont droit.

- Sur ce dernier point, dans le prolongement du courrier joint et de l'entêtement de la Direction, le SPBA/CGT a invité son conseil à faire dire le droit.

Avocats associés :

Jean Louis Borie
Ancien bâtonnier de l'Ordre
Spécialiste en droit du Travail
Laurence Sakas
Edgard Kigongo
Docteur en droit public

Sonia Sigorent
Elise Triolaire
DIA membre officieuse
Julie-Eléna Nils
DSS en droit social

Avocat en collaboration :
Marion Besse
Andréa Aine
Avocat :
Navet Christette Souat

Monsieur le Directeur
CAISSE D'EPARGNE
d'Auvergne et du LIMOUSIN
63 rue Montlosier
63961 CLERMONT FERRAND

Clermont-Ferrand,
Le 22 janvier 2019

Lettre Recommandée AR

Nos Refs : JLB/EC
2019/0046 - CGT / CAISSE D'EPARGNE AUVERGNE-LIMOUSIN

Monsieur le Directeur,

J'ai été saisi par le syndicat CGT.

Les différents accords conclus au sein de la Caisse, et notamment l'avenant au protocole d'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 27 avril 2001, signé le 17 juillet 2018 me paraissent complètement dépourvus d'ambiguïté.

Au titre 3 article 4. Durée du travail et organisation de l'activité, il est prévu que les cadres « de Direction » travailleront selon un forfait annuel fixé à 209 jours de travail par année civile complète.

Les cadres « experts » doivent eux travailler 206 jours.

La Cour de cassation a clairement précisé que les jours d'ancienneté conventionnels doivent être pris en compte pour la détermination du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

Or, il s'avère que, s'agissant de ces fameux jours d'ancienneté, la Caisse les positionne sur un jour de repos, et qu'ainsi, le cadre, même bénéficiant de jours d'ancienneté supplémentaires, travaille toujours 206 ou 209 jours.

Ce mode opératoire nous semble totalement contraire à l'accord lui-même et la jurisprudence.

Le syndicat CGT est déterminé à faire valoir les intérêts des salariés qu'il représente dans la cadre de toute action judiciaire utile.

Préalablement et pour satisfaire aux dispositions légales, j'ai l'honneur de vous demander de bien vouloir régulariser la situation pour les cadres concernés, en déduisant les jours d'ancienneté du nombre de jours de travail dus à l'entreprise par ceux-ci.

A défaut, je serais contraint de conseiller au Syndicat d'engager la procédure.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur, à l'assurance de mes salutations distinguées.

Jean-Louis BORIE

Elise TRIOLAIRE

