Cfdt:
CHIMIE ENERGIE
CENTRE VAL DE LOIRE

Le forfait-jours

Risque ou opportunité ?

De plus en plus d'entreprises proposent l'ouverture de négociation pour mettre en place des conventions de **forfait-jours**.

Si ce dispositif répond aux besoins des entreprises et aux attentes de certains salariés, comme tout outil, il présente des risques et ouvre des opportunités.

La **CFDT** vous propose en lecture factuelle des caractéristiques de ce dispositif dans l'objectif de vous permettre d'être un acteur éclairé de votre qualité de vie au travail.

Que disent les textes ?

La conclusion de conventions individuelles de forfait en jours, sur l'année, n'est possible que dans le cadre d'un accord collectif (catégoriel ou non) (L3121-39).

La mise en place du forfait jours passe impérativement par une convention individuelle et écrite. Elle requiert l'accord du salarié (L3121-40).

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires (L3121-41).

Les seuls salariés qui peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, sont (L3121-43) :

- 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.

Un entretien annuel individuel (différencié des autres types d'entretien) 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 (L3121-46).

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire [35h], à la durée quotidienne maximale [10h], et aux durées hebdomadaires maximales de travail [48h] (L3121-48).

Attention : avec le forfait jours **un jour est un jour** il n'y a donc pas de majoration si on travaille un samedi ou un dimanche

En chiffres :

		Contrat « classique »	Contrat « forfait jours »
Durée quotidienne de travail	Normale	**7 h** en moyenne	**1 jour**
	Maximale	**10 h** (L3121-34)	**13 h** (24h -11h de repos quotidien)
	Minimale	**7 h** (L3121-34)	**1 h***
Durée hebdomadaire maximale		**48 h**	**78 h**
Repos hebdomadaire		**35 h** (11h de repos quotidien + 24 h hebdomadaire)	
Nombre de jours consécutifs sans arrêt		**6 jours** (voire **12 jours** sur 2 semaines)	**6 jours** (voire **12 jours** sur 2 semaines)
Durée annuelle de travail	Maximale	**1607** heures (L3121-10) (soit **229,5** jours à 7 heures)	**218 jours** (L3121-44) Soit **2834** heures Pouvant être porté à **235** jours (L3121-45) soit **3055** heures
	Minimale	**1607** heures (L3121-10) (soit **229,5** jours à 7 heures)	**218 jours** (L3121-44) Soit **218** heures*
Temps partiel		Organisé en heures ou en jours mais décompté en heures	Organisé et décompté en jours

* Pas de minima défini par les textes.

Alors… Risques ou opportunités ?

Opportunités :

Pour l'entreprise :

- ne plus s'exposer aux risques juridiques liés aux durées (quotidienne, hebdomadaire et annuelle) du temps de travail.
- ne plus avoir à rémunérer les heures supplémentaires ou complémentaires.
- disposer d'une marge de manœuvre pouvant aller jusqu'à **1448** heures complémentaires non rémunérées (delta entre 1607 et 3055 heures).
- gagner en souplesse d'organisation

Pour les salariés concernés :

- gagner en souplesse sur ses horaires de travail et en autonomie.
- adapter sa durée de travail journalière à sa charge de travail du moment et/ou ses contraintes personnelles.
- pouvoir s'absenter dans la journée sans avoir à demander d'autorisation ou à se justifier.

Risques :

Pour les salariés concernés :

- en termes de santé.

  La législation sur le temps de travail vise à protéger les salariés (y compris contre eux-mêmes) afin de garantir un équilibre entre temps professionnel et temps personnel.

  Le fait que ces textes ne s'appliquent pas aux salariés en forfait jours peut provoquer des risques de fatigue physique ou psychologique car l'employeur peut alors être tenté d'alourdir la charge de travail et conduire le salarié à augmenter (parfois de lui-même) son temps de travail.

- en termes d'équilibre vie privée et vie professionnelle.

  L'absence de contrôle du nombre d'heures travaillées conduit à faire sauter les garde-fous qui préservaient les droits des salariés. Le risque est amplifié lorsque le forfait-jours est associé, par exemple, à des dispositifs de télétravail.

- en termes de climat social.

  La « libéralisation » des heures de travail conduit à une concurrence entre salariés sous la pression managériale ou bien pour des raisons liées aux ambitions de chacun ou à l'image erronée qui veut que la valeur du salarié soit liée au nombre d'heures effectuées.

Pour l'emploi :

Le forfait jour permet à un salarié **rémunéré pour 1607 heures** de travailler en toute légalité (et au même salaire) **2834** heures, voire **3055** heures. Ceci correspond à **1,76** équivalent temps plein, voire **1,90** équivalent temps plein.

3 salariés = Jusqu'à plus de **5 emplois**

(en forfait-jours) (équivalent temps plein non-forfait-jours)

Préconisations de la CFDT :

- Lors de la négociation de la convention forfait jours demandez à augmenter la fréquence des entretiens destinés à faire le point avec votre hiérarchie sur votre charge de travail (1 entretien tous les deux mois parait-être un rythme pertinent).
- Comptabilisez le nombre de jours travaillés (et non vos jours d'absence) ainsi que le nombre d'heures effectuées.
- Veillez à maintenir un « bon équilibre » vie privée / vie professionnelle.
- Utilisez votre droit à la déconnection.
- Veillez à respecter scrupuleusement vos 11 heures de repos quotidiennes.
- Veillez à ce que la compensation de vos dépassements des 35 h hebdomadaires en moyenne (en jours de congés ou en salaire) soit représentative de la réalité.
- Veillez à ce que le nombre de jour de travail prévu dans votre convention individuelle (218 jours maxi) tienne compte que des jours fériés, des week-ends et des congés annuels.
- En cas de difficultés, n'attendez pas et informez-en au plus tôt votre hiérarchie. En l'absence d'effet, contactez votre Délégué du Personnel CFDT.

Ne perdez pas votre vie à la gagner !

Le forfait jours et la Loi :

Mise à jour du 16 février 2016

L. 3121-39 : La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.

L. 3121-40 : La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit.

L. 3121-41 : La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article L. 3121-22.

L. 3121-43 : Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 :

1. 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 ;
2. 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 leur sont confiées.

L. 3121-44 : Le nombre de jours travaillés dans l'année fixé par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 ne peut excéder deux cent dix-huit jours.

L. 3121-45 : Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord prévu à l'article L. 3121-39.A défaut d'accord, ce nombre maximal est de deux cent trente-cinq jours.

Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise, et du titre IV relatives aux congés payés.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

L. 3121-46 : 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.

L. 3121-48 : Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

1. A la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-10 ;
2. A la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-34 ;
3. Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36.

L. 3121-10 : La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine civile.

La semaine civile est entendue au sens des dispositions de l'article L. 3122-1.

L. 3121-34 : La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret.

L. 3121-35 : Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures.

En cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de quarante-huit heures, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine.

L. 3121-36 : La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures.

Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que cette durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures.

A titre exceptionnel dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, des dérogations applicables à des périodes déterminées peuvent être apportées à la limite de quarante-six heures.

Cfdt:

Vous vous posez des questions ? Posez-les nous !

02 54 43 76 76 **contacts@scecfdtcvdl.fr**