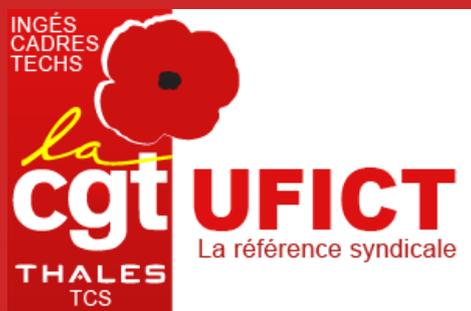


Guide pratique

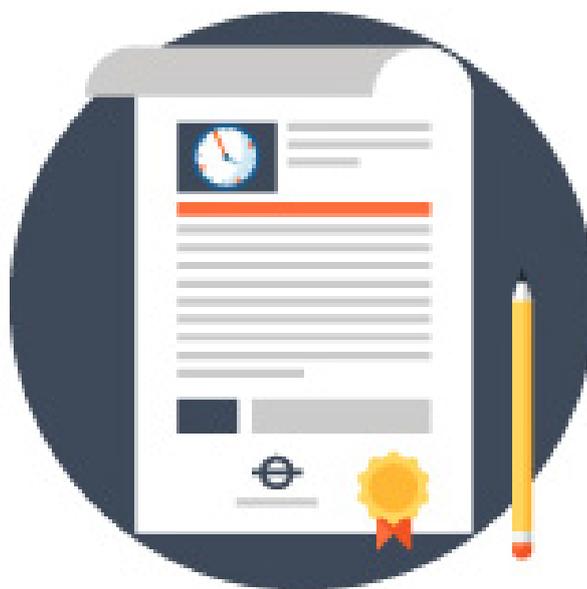
FORFAIT EN JOURS

Contenu

Qu'est-ce que le forfait-jours ?.....	2
A qui s'applique le forfait-jours ?.....	3
Quel suivi du forfait en jours ?.....	4
Le nombre de jours travaillés ?.....	5
Et côté pratique ?.....	6
Comment préserver la santé des salariés à forfaits-jours et contrôler de la charge de travail ?.....	7
Le salaire des forfaits en jours ?.....	8



Référence syndicale pour tous les salariés y compris les ingénieurs et cadres, votre syndicat CGT publie ce guide sur vos droits concernant le forfait-jours appliqué à TCS et vous donne ses conseils. Il vise à mieux vous informer pour éviter de voir disparaître la frontière entre vie privée et vie professionnelle et de voir votre santé mise en danger. Se défendre permet aussi de ne pas être sous-payé.



Qu'est-ce que le forfait-jours ?

Le forfait-jours permet à un employeur de rémunérer le salarié sur la base d'un nombre de jours de travail dans l'année. Le temps de travail est décompté non pas selon une référence horaire mais selon le nombre de jours travaillés.

Ce dispositif nouveau contenu dans la loi Aubry II, en 2000, a permis aux entreprises de gagner beaucoup en flexibilité et en rendement, mais elles oublient souvent leurs obligations vis-à-vis des salariés.

À SAVOIR :

Ce guide est une clarification de vos droits, suite à vos interrogations concernant l'application de l'accord forfait-jours TCS. N'hésitez pas à contacter vos représentants du personnel CGT pour toute questions ou remarques.

A qui s'applique le forfait-jours ?

Une très grande majorité des ingénieurs et cadres de TCS sont au forfait-jours. Tous les nouveaux embauchés se voient proposer l'application du forfait-jours soit à l'embauche pour ceux ayant de l'expérience ou après 6 à 12 mois pour les jeunes diplômés.

Pour que s'applique un forfait en jours sur l'année, un cadre doit être reconnu «autonome»¹. Il doit disposer d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps. La nature de ses fonctions ne le conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel il est intégré.

Lorsqu'un salarié au forfait-jours subit des contraintes horaires systématiques (plages horaires obligatoires, planning défini par un supérieur, pas de libre choix de ses repos,...), il peut demander à se faire payer ses heures supplémentaires car sa convention de forfait-jours ne s'applique pas².

Un salarié au forfait-jours doit tout de même être à la disposition de l'employeur pour des obligations ponctuelles liées à la vie normale de l'entreprise (réunions de service, rencontre clientèle...), il n'est pas totalement indépendant³.

Le Comité d'Entreprise doit être consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait et sur le suivi de la charge de travail des salariés concernés⁴.

Pour la CGT, travailler de manière autonome ne signifie pas travail gratuit et sans limite, d'où la nécessité des contrôles de la durée et de la charge de travail.

À SAVOIR :

Chaque année au 1er janvier, vous pouvez demander à revenir à l'horaire légal (35H) ou au forfait annuel en heure.

Ce choix ne peut pas être une source de discrimination dans votre évolution professionnelle.

1 Code du Travail article L.3121-43

2 Cass. Soc. 21 mars 2012 n°10-20.237, Cass. Soc. 23 janvier 2013 n° 11-2.323, Cass. Soc. 31 octobre 2012 n°06-43.876

3 Cass. Soc. 2 juillet 2014 n°13-11.904

4 Code du Travail article L.2323-29

Quel suivi du forfait en jours ?

Caractéristique importante du forfait-jours : contrairement aux autres salariés, le salarié au forfait ne compte pas ses jours d'absence (Congés payés, RTT,..) mais ses jours de présence.

La loi oblige l'employeur à organiser le décompte et le suivi des jours travaillés. Il doit les conserver au moins pendant 3 ans. Dans l'accord national de la métallurgie du 28 juillet 1998, il est prévu au titre des modalités de contrôle et de suivi, l'établissement par l'employeur d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos.



Il aura fallu attendre tout de même 15 ans pour que TCS se mette en conformité avec la loi et notre accord signé en décembre 2000, en mettant en place un décompte informatique des jours de travail. Ce décompte est disponible sous forme d'auto-déclaration dans l'onglet temps de travail de Ehr-Together.

À SAVOIR :

Nous vous conseillons de conserver ces décomptes sous format papier ou numérique.

Le nombre de jours travaillés ?



Notre accord TCS sur la réduction du temps de travail de décembre 2000 définit 210 jours de travail maximum par an. La journée de solidarité porte ce nombre à 211 jours maximum par an.

Ce nombre de jour s'entend une fois déduits du nombre total des jours de l'année : les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux, les jours fériés, les jours de substitution au congé de fractionnement. Quels que soient les aléas du calendrier, notre accord TCS prévoit que le nombre de jours de RTT découlant de ce calcul ne pourra être inférieur à 15 jours pour une année complète de travail.

Les congés annuels acquis à titre individuel (ancienneté, événement familiaux, semaine supplémentaire pour personnels handicapés, congé paternité, ...) ne font pas partie de ce décompte.

Si un salarié travaille plus de jours que les 211 jours prévus dans son forfait une année donnée, il doit récupérer ces journées sous forme de repos supplémentaire dans les 3 mois.

À SAVOIR :

A votre initiative, vous pouvez demander à bénéficier d'un forfait en nombre de jours de travail, réduits par rapport à ces 211 jours et prévoyant une rémunération proportionnelle.

Dans ce cas, vous pouvez aussi demander à continuer de cotiser sur une base de temps plein et à ce que TCS prenne en compte la part patronale de cotisation supplémentaire sur cette base de temps plein.

Et côté pratique ?

Un salarié au forfait-jours n'a plus de référence horaire, il est libre d'organiser comme il veut son emploi du temps sauf obligation professionnelle **ponctuelle**. De ce fait :

- Il est tout de même soumis à un temps de repos de 12H minimum entre deux jours de travail et à la limite de 10H de travail maximum par jour.
- Il n'est pas soumis à l'obligation de présence sur les plages fixe.
- Il n'y a aucune obligation de poser une demi-journée de RTT lors d'une absence durant la journée. Il peut très bien quitter l'entreprise au milieu de la journée pour un rendez-vous médical par exemple (ce qui peut s'avérer aussi utile à toute la société, au vu de l'engorgement des rendez-vous médicaux le soir), puis revenir travailler. Il n'y a dans ce cas aucune demande spécifique à réaliser, la courtoisie voulant qu'il prévienne son responsable.
- Notre accord ne prévoit aucun minimum d'heure pour qu'une journée de travail soit décomptée du forfait jour.
- Il ne peut être soumis à des obligations de présences fixes et régulières, comme des réunions quotidiennes à heures fixe, étant libre dans son emploi du temps.

À SAVOIR :

Pour la CGT, les 10 heures de travail doivent intégrer toutes les heures de travail effectuée quel qu'en soit le lieu.

Grâce aux moyens de communication modernes, il est possible de travailler de n'importe où, notamment avec les PC Mobility.

Ces heures travaillées sont pour la plupart non-payées, non-mesurées, non-cotisées. Il s'agit de travail au noir. Elles mettent en péril la santé de ces salariés, et rendent la frontière entre leur vie professionnelle et leur vie privée floue. Le financement de notre protection sociale est aussi mis en danger par l'exécution de ce travail dissimulé. De plus cela nuit à l'embauche de salariés supplémentaires, pourtant nécessaires, pour réaliser ce travail.

Il devient donc important que la revendication CGT du droit à la déconnexion devienne réellement effective, en comptabilisant toutes ces heures de travail effectuée.

Comment préserver la santé des salariés à forfaits-jours et contrôler de la charge de travail ?



Toute entreprise a une obligation de résultat envers ses salariés en ce qui concerne leur sécurité et leur santé. Cela signifie qu'elle est toujours responsable lorsqu'un salarié tombe malade ou est blessé dans son activité professionnelle, que ce soit physiquement ou psychologiquement. La jurisprudence de la Cour de Cassation rappelle d'ailleurs que le droit à la santé et au repos est garanti par la constitution¹.

Lorsqu'on ne compte plus ses heures, la surcharge n'est pas loin. Le salarié étant autonome, il est tentant pour un employeur de le laisser gérer seul l'organisation de son travail. Dans l'accord collectif de la métallurgie (28 juillet 1998), il est prévu au titre des modalités de contrôle et de suivi :

- un suivi régulier de l'organisation du travail et de la charge du salarié par le supérieur hiérarchique ;
- au moins un entretien annuel avec le manager. Cet entretien doit porter sur la charge de travail et le respect de la vie personnelle. Il n'est pas à confondre avec l'entretien d'évaluation du travail habituellement pratiqué. Ils peuvent se tenir au moment d'un même rendez-vous mais doivent faire l'objet de comptes rendus distincts pour être opposable au salarié, ce qui n'est pas le cas à TCS ;
- la garantie d'une amplitude de travail devant rester raisonnable et d'une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

¹ Cass. Soc. 29 juin 2011 n°09-71.107

Le salaire des forfaits en jours ?

Comme son nom l'indique, le salarié au forfait-jours est considéré travailler un temps forfaitaire. Le paiement des heures supplémentaires forfaitaires est compris dans le salaire du salarié.

Dans la branche métallurgie existent des minima de salaire. Ils sont définis dans notre convention collective dont relève le salarié. Le cas le plus courant sera celui de l'Ingénieur ou Cadre qui bénéficie de la Convention collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie.

Le cas des forfaits-jours et les salaires minima afférents sont définis dans cette convention collective. L'augmentation du salaire minimal est renégociée chaque année. Le salaire minimal est défini sur l'année. Il n'y a pas de nombre de jours de travail par an pris en compte dans cette grille de salaire. Le salaire mini d'un forfaité à 218 jours sera le même que celui d'un forfaité à 211 jours. Par ailleurs, les minis des Ingénieurs et Cadres à forfait-jours est 30% supérieur aux minis de leurs homologues à 35h.

☞ Une spécificité métallurgie : un salarié au forfait-jours ne pourra pas subir du chômage partiel.

Année 2016 : Salaire brut

Indice	Forfait heures entre 1607h et 1767h	35 heures	Forfait en jours	Forfait en jours « TCS »
60 et 68	21 544 €	18 734 €		
76	24 079 €	20 938 €		
80	25 346 €	22 040 €	28 652 €	30 085 €
84	26 614 €	23 142 €	30 085 €	31 589 €
86	27 247 €	23 693 €	30 801 €	32 341 €
92	29 148 €	25 346 €	32 950 €	34 598 €
100	31 683 €	27 550 €	35 816 €	37 607 €
108	34 218 €	29 754 €	38 681 €	40 615 €
114	36 119 €	31 407 €	40 830 €	42 872 €
120	38 020 €	33 061 €	42 979 €	45 128 €
125	39 604 €	34 438 €	44 769 €	47 007 €
130	41 188 €	35 816 €	46 560 €	48 888 €
135	42 772 €	37 193 €	48 351 €	50 769 €
180	57 029 €		57 029 €	59 880 €
240	76 039 €		76 039 €	79 841 €

À SAVOIR :

Depuis quelques années, la direction s'est engagée à ce que le minimum TCS soit 5% au-dessus de ce minimum de notre convention collective