

Le GUIDE DU FORFAIT EN JOURS



Imprimé par nos soins



Le + syndical

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
EMail :
secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org

**Syndicat National
des Cadres des
Industries
chimiques et
parties similaires
(S. N. C. C.)**

Parution décembre 2007

INTRODUCTION

Consciente de l'enjeu que représente le temps de travail pour les salariés, la CFE-CGC n'en admet pas moins la complexité. Au gré des lois et décrets, des pans entiers s'ajoutent, des couches en apparence contradictoires se superposent et cohabitent tant bien que mal ensemble. Ainsi, la CFE-CGC a décidé de tenir régulièrement informé ses adhérents pour mieux les armer face à ce dédale de textes.

Le forfait annuel en jours constitue l'un des aspects les plus controversés de la problématique du temps de travail. Son application initiale aux cadres dès 2000, élargie ensuite aux non cadres autonomes en 2005, a fait peser sur l'encadrement des difficultés importantes en termes organisationnels et des sujétions considérables pas toujours reconnues à leur juste valeur.

Dans ce contexte, la CFE-CGC est devenue le porte-parole naturel de ces catégories de salariés. Après avoir épuisé les voies consensuelles et contentieuses préalables au niveau national, la CFE-CGC a engagé en 2002 et en 2004 deux recours au niveau européen contre l'Etat français et la législation concernant les forfaits en jours.

Ainsi, la CFE-CGC invoquait la violation par la France de la Charte sociale et, plus particulièrement, du droit à des conditions de travail équitables devant le Comité européen des Droits sociaux. La CFE-CGC argumentait que les durées journalière et hebdomadaire n'étaient plus raisonnables du fait de l'application du forfait en jours.

En effet, la seule obligation de respecter leur repos quotidien (11 heures consécutives) et hebdomadaire (35 heures consécutives), permet tout de même aux entreprises de faire travailler les cadres au forfait en jours jusqu'à 78 heures par semaine.

Le Comité européen des Droits sociaux a donné entièrement raison à la CFE-CGC et a reconnu que les salariés au forfait en jours sont soumis à une durée de travail déraisonnable. Malheureusement, le Comité des ministres, seule instance ayant la capacité de sanction, a refusé de tirer les conséquences politiques des deux victoires juridiques de la CFE-CGC et n'a pas condamné la France.

Encore dernièrement, la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat a creusé les inégalités de traitement devant l'impôt entre l'encadrement au forfait en jours et les autres salariés au grand dam du premier.

Faute de le voir disparaître, le dispositif doit être connu.

Aujourd'hui nous mettons à votre disposition un guide pratique pour mieux comprendre, et si nécessaire, négocier l'application du forfait annuel en jours.

À vous d'en faire un outil efficace dans votre action syndicale au quotidien !

I°) Le dispositif du forfait jours : un dispositif atypique s'appliquant à des catégories spécifiques.

Qu'est-ce que le forfait en jours ? Quels sont les salariés concernés ?

A - Définition légale (art. L. 212 –15-3 III du Code du travail)

Le forfait annuel en jours est une création légale qui consiste à décompter le temps de travail en journées et demi-journées. Ainsi, la référence à l'heure de travail n'existe plus.

Plusieurs catégories de salariés peuvent être soumises à ce dispositif de décompte du temps de travail.

B - Quels salariés sont concernés par ce dispositif ?

Appliquée initialement aux cadres, la loi a élargi depuis les conventions de forfaits en jours aux salariés non cadres (*article L. 212-15-3 du Code du travail*).

Peu importe qu'il s'agisse de cadres ou de non cadres, de salariés travaillant à temps plein ou à temps partiel, les salariés autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent être soumis à une convention de forfait en jours.

Salariés cadres autonomes

L'autonomie des cadres résulte de la liberté de fixer eux-mêmes leur emploi du temps. S'ajoute parfois l'absence de soumission aux mêmes horaires que les autres salariés ; peu importe que cet horaire soit contrôlable ou non (*art. L. 212-15-3 du Code du travail*).

Les cadres dirigeants ne peuvent être soumis au dispositif du forfait en jours.

La Cour de Cassation a une interprétation « souple » de cette autonomie. En effet, elle précise que, les cadres pouvant être soumis au forfait annuel en jours sont ceux qui ne peuvent être soumis à l'horaire collectif de travail du service qu'ils dirigent ou auquel ils sont affectés, en raison de leur mission. De plus, la jurisprudence considère que leur durée du temps de travail ne peut être prédéterminée en raison de l'autonomie nécessaire à leurs fonctions» (*Cour de cassation 26 mai 2004, n° 02-18756 site www.legifrance.gouv.fr*).

L'autonomie de ces cadres n'est plus analysée à la lumière des fonctions qu'ils exercent ; peu importe celles-ci, le cadre peut se voir proposer une convention de forfait en jours du fait de son autonomie.

Salariés non cadres autonomes

Ces derniers doivent obligatoirement cumuler deux conditions pour être soumis au forfait en jours :

- une durée du travail qui ne peut être prédéterminée ;
- une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Plusieurs catégories de non cadres peuvent être ainsi soumises à ce type de forfait : les visiteurs médicaux, les commerciaux non cadres, les chargés de maintenance, en sont des exemples.

En revanche, l'application des forfaits en jours pour d'autres catégories serait contestable du fait d'une autonomie juste apparente ; par exemple, les chefs de chantier dans le BTP sont tributaires des horaires du chantier et ne sont pas autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps.

Salariés au forfait en jours « partiel » ou réduit

La jurisprudence opère des distinctions qui aboutissent à des solutions inéquitables pour les salariés soumis au forfait en jours à temps partiel.

La Cour de cassation estime que le statut de salarié à temps partiel est incompatible avec le statut du salarié soumis au forfait en jours. Cela du fait que le salarié à temps partiel doit savoir avec précision et à l'avance la répartition de sa durée de travail entre les jours de la semaine. Or, nous avons expliqué ci-dessus que le forfait en jours empêche toute prévisibilité en la matière (*Cour de cassation 9 juillet 2003, n° 01-42451 site www.legifrance.gouv.fr*).

Cependant, il est parfaitement légal de proposer une convention de forfait à un salarié cadre ou non cadre, en lui proposant un nombre de jours inférieur au nombre maximum conventionnellement prévu. Par exemple, 130 jours par an au lieu des 200 prévus dans l'accord collectif pour les salariés à temps plein (*voir jurisprudence citée ci-dessus*).

Malheureusement, la Cour de cassation ne considère pas que ces collaborateurs aient le statut de salarié à temps partiel.

Dans la pratique des situations paradoxales ont vu le jour. Lors de la mise en place de la réduction du temps de travail dans les entreprises, certains salariés à temps partiel, dotés d'un contrat où figurait un nombre d'heures précis, se sont vus proposer des conventions de forfaits en jours réduits. Cela les a automatiquement et artificiellement fait « disparaître » de la catégorie des salariés à temps partiel. Pour autant, la convention de forfait ainsi appliquée n'a pas résolu le problème de précarité qui est sous-jacent à ce type d'emplois.

Par conséquent, la CFE-CGC préconise aux militants engagés dans les différentes instances de négociation et de représentation du personnel de rester vigilants à ce que les salariés soumis au forfait en jours réduit ne soient pas doublement pénalisés ; du fait de leur rémunération proportionnellement moindre à celle d'un salarié à temps plein et des contraintes nées de l'application du forfait.

II°) Quels sont les éléments essentiels d'une convention de forfait jours

Hormis la réglementation sur les heures supplémentaires, d'autres dispositifs s'appliquent lors de la mise en place d'une convention de forfait en jours : durée du travail « raisonnable », droit au repos et rémunération à la hauteur des contraintes supportées.

A - Forfait jours et heures supplémentaires

Cela a-t-il un sens de parler d'heures supplémentaires effectuées quand on est soumis au forfait en jours ?

La notion d'heures supplémentaires a un impact en termes de rémunération, de repos compensateur et de durée du travail.

L'objectif même du dispositif est la forfaitisation du temps de travail. Cela aboutit à la disparition de plusieurs « garde-fous » auxquels fait référence habituellement le salarié : les heures supplémentaires, le repos compensateur, voire la majoration de salaire due pour les heures supplémentaires effectuées, le repos dominical, les durées maximales : quotidienne et hebdomadaire du travail.

B- Durée annuelle du travail et ses éventuels dépassements

Est-ce que le salarié peut dépasser son forfait ? Est-ce qu'il y a une limite légale du forfait en jours ? Quelle est la marge de manœuvre conventionnelle en la matière ?

La loi considère que la convention de forfait appliquée au salarié peut prévoir jusqu'à 218 jours de travail sur l'année (journée de solidarité comprise). Cela constitue la limite légale supérieure du forfait jours.

Bien évidemment, les négociateurs de l'accord collectif peuvent prévoir un plafond inférieur. Il s'agit du plafond conventionnel.

Toutefois, le salarié peut travailler au-delà de son plafond conventionnel et travailler même au-delà des 218 jours. Il s'agit du rachat des jours de RTT non pris dans le cadre d'un accord collectif sur le temps choisi ou de leur versement à un CET (compte épargne temps).

La CFE-CGC demande à ses militants de se montrer vigilants quant au danger que représente un rallongement à outrance de la durée de travail pour les salariés en forfait jours. En effet, pour des raisons évidentes de santé au travail, la CFE-CGC demande à ses négociateurs de ne pas signer des accords collectifs sur le temps choisi au-delà des 218 jours travaillés par année.

Par ailleurs, le dépassement du forfait peut également résulter d'une situation de fait : travail urgent, surcharge temporaire, etc. Le Code du travail garantit au salarié de pouvoir récupérer les jours travaillés en trop l'année suivante. Cette récupération se fera dans les trois mois de l'année suivante, année pendant laquelle le forfait jours du salarié sera diminué d'autant de jours que récupérés (*article L. 212 –15 –3 du Code du travail*).

Cela dans le but d'empêcher un dépassement systématique du forfait conventionnel d'une année sur l'autre.

Est-ce que ce dépassement est automatiquement rémunéré ?

Non, le dépassement de son forfait n'est pas automatiquement rémunéré. En effet, en dehors du rachat des jours de RTT, le dépassement sera légalement récupéré dans les trois mois de l'année suivante.

En revanche, le rachat des jours de RTT est une alternative à la récupération.

Le rachat des jours de RTT non pris se fera selon les deux modalités expliquées ci-dessous, utilisées alternativement ou panchées ; au salarié d'écrire à l'employeur pour lui faire connaître son choix au cas par cas.

1^{ère} option - placer les jours travaillés au-delà du plafond conventionnel sur le CET

Cette « passerelle » entre l'accord mettant en place les forfaits en jours et le CET doit obligatoirement être prévue dans l'accord CET lui-même (*article L. 227-1 du Code travail*).

Les jours RTT ainsi placés seront abondés dans les mêmes conditions que les autres éléments du CET.

Par ailleurs, il est possible de les convertir immédiatement en rémunération dans l'année (*article L. 22 7-1 du Code du travail*).

2^{ème} option – faire jouer le dispositif conventionnel du temps choisi

Concrètement, cela implique que les salariés qui le souhaitent peuvent travailler au-delà de leur forfait conventionnel, voire au-delà du plafond légal de 218 jours (journée de solidarité comprise) avec toutes les réserves que la CFE-CGC émet sur ce dernier aspect.

Les jours ainsi travaillés seront rémunérés avec une majoration dont le montant est fixé par les négociateurs de l'accord. De plus, les salariés travaillant au-delà de 218 jours bénéficieront d'une exonération de cette majoration de l'impôt sur le revenu et de charges sociales allégées.

C - Forfait jours et temps de repos, de déplacement et d'astreinte

Pourquoi parler de « temps de repos » au lieu de « durée du travail » ?

Le forfait jours a comme spécificité d'exclure le salarié concerné de la réglementation concernant les durées journalières et hebdomadaires maximales prévues par le Code du travail.

Par conséquent, dans l'impossibilité de réfléchir par rapport à la durée journalière et hebdomadaire du travail, le législateur français a convenu de calculer par rapport au temps de repos qui doit être garanti aux salariés soumis au forfait en jours.

Ainsi, ces catégories de salariés bénéficient toujours de la réglementation spécifique concernant :

- les jours fériés et les congés payés ;
- le repos quotidien (*article L. 220-1 du Code du travail*) ;
- le repos hebdomadaire sans qu'il soit obligatoirement dominical (*articles L. 221-2 et L. 221-4 du Code du travail*).

Quels sont les temps de repos légaux quotidien et hebdomadaire à respecter ?

Nous pourrions poser la question différemment : quelle serait l'amplitude maximale de la journée de travail pour les salariés relevant du forfait en jours ?

A ce stade, on revient à la référence horaire qui servira de « garde-fou » face à des journées de travail interminables.

En effet, l'employeur doit garantir légalement aux salariés soumis au forfait jours un repos quotidien de 11 heures et un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives. Cela implique que l'amplitude maximale de la journée de travail d'un salarié au forfait en jours peut, en principe, être de 13 heures.

Le respect des temps de repos pour les salariés soumis au forfait en jours est un enjeu important pour nos militants syndicaux, notamment, dans les entreprises où l'encadrement concerné n'a pas de lieu fixe de travail. Dans tous les cas de figure, il est capital pour nos négociateurs de prévoir des moyens efficaces et fiables de décompte de l'amplitude journalière et hebdomadaire de travail.

La CFE-CGC demande aux pouvoirs publics de garantir une durée du travail raisonnable aux catégories des salariés en forfait jours. Ainsi, elle revendique de porter le repos quotidien à 13 heures consécutives et le repos hebdomadaire à 2 jours consécutifs.

Peut-on demander au salarié au forfait en jours d'assurer des astreintes ?

L'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité pour pouvoir intervenir afin d'effectuer un travail au service de l'entreprise.

Seule la durée de l'intervention est considérée comme un temps de travail effectif. Le temps hors intervention est décompté dans le temps de repos quotidien et hebdomadaire (*article L. 212-4 bis du Code du travail*).

Il nous semble difficile de concilier la logique de l'astreinte avec le forfait en jours. En effet, le temps d'intervention se décompte en heures. Il doit être rémunéré selon une tarification horaire.

Toutefois, pour répondre à des pratiques de terrain qui superposent le forfait jours et l'astreinte, nous pourrions suggérer une indemnisation forfaitaire du temps correspondant à l'attente tout en prenant en compte le temps d'intervention pour garantir au salarié le respect de son temps de repos quotidien (11 heures consécutives).

Comment est comptabilisé et rémunéré le temps de déplacement professionnel ?

Malgré le fait que le temps de travail des salariés soumis au forfait en jours est décompté en journées ou demi-journées, il est important d'avoir une idée précise des amplitudes horaires effectuées. Cela pour garantir aux salariés concernés le respect de leur temps de repos quotidien et hebdomadaire ainsi que la garantie d'une juste rémunération.

D'où l'importance de connaître comment est considéré et rémunéré le temps de déplacement professionnel.

En principe, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif.

Le forfait en jours ne permettant pas de décompte horaire, le temps de déplacement se trouve de fait intégré à la journée de travail. Le salarié doit avoir à l'esprit que son temps de déplacement est inclus dans les 13 heures maximum de travail qui peuvent lui être exigées quotidiennement.

Par conséquent, le salarié prendra pleinement conscience des moyens de négociation dont il dispose. En effet, il peut exiger soit la récupération de ce temps, soit son rachat par le biais d'une contrepartie financière.

Ce temps de repos ou cette contrepartie financière (prime) peut être négociée par accord ou par avenant au contrat (individuellement) si le temps de déplacement dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail (*4^{ème} alinéa, article L. 212-4 du Code du travail*). Cette contrepartie peut-être également mise en place unilatéralement par l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP.

D - Forfait jours, calcul de la rémunération et traitement des absences

Comment se calcule la rémunération mensuelle d'un salarié en forfait jours ?

Puisqu'il s'agit de travailler un nombre défini de jours sur l'année, il faut convenir d'un salaire annuel qui tiendra compte globalement des heures supplémentaires que le salarié effectuera. Pour une évaluation la plus juste possible, ce calcul se fait hors primes (ancienneté, pénibilité, travail posté) et autres accessoires appliqués collectivement, qui augmenteraient artificiellement le salaire.

Malheureusement, la loi n'encadre pas suffisamment les règles de calcul de la rémunération des salariés soumis aux forfaits en jours.

En effet, le Code du travail se contente de rappeler que la rémunération doit respecter le salaire minimum conventionnel applicable, voire le salaire correspondant à sa qualification et pratiqué dans l'entreprise. D'ailleurs, certaines conventions collectives prévoient des minima conventionnels majorés pour les salariés en forfait jours.

D'autre part, la loi interdit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions imposées au salarié : impossibilité de se référer aux heures supplémentaires et au repos compensateur, au repos dominical, aux durées maximales, quotidienne et hebdomadaire (*alinéa 2, article L. 212-15-4 du Code du travail*).

La CFE-CGC revendique un salaire minimum plancher (SMIP) égal au salaire charnière de l'AGIRC pour les cadres soumis au forfait en jours. Ce salaire est actuellement de 35 666 € bruts annuels.

En ce qui concerne les non cadres itinérants soumis au forfait en jours, la CFE-CGC revendique une rémunération minimale égale au plafond de la Sécurité sociale. Ce dernier s'élève aujourd'hui à 32 184 € bruts annuels.

Est-ce que le salarié soumis au forfait en jours subira une perte de salaire en cas d'absence ?

Est considérée comme absence, celle qui couvre une demi-journée, un ou plusieurs jours.

En effet, pour les salariés au forfait annuel en jours, l'absence ne peut pas se calculer en nombre d'heures car le salarié n'a pas de minimum d'heures à effectuer.

Hormis le cas des absences indemnisées, le salarié subira une retenue sur le salaire.

La retenue de salaire, par journée d'absence, s'obtient en divisant :

*n° jours fixé au forfait – la journée de solidarité (car pour celle-ci il n'y a pas de rémunération perçue) + 25 CP + 9 jours fériés
chômés*

De quels recours disposent le salarié au forfait jours pour contester les irrégularités en terme de rémunération ?

Les salariés peuvent recourir au conseil des prud'hommes pour contester toute irrégularité en terme de rémunération, par exemple des rappels de salaire.

Pour les salariés soumis au forfait en jours, cette saisine du conseil des prud'hommes a été explicitement prévue par la loi (*dernier alinéa article L. 212-15-4 du Code du travail*).

Pour les adhérents de la CFE-CGC, la saisine du conseil des prud'hommes se fait généralement par l'intermédiaire de nos structures professionnelles, syndicats ou fédérations, dans le cadre de la protection juridique, généralement incluse dans la cotisation.

III°) Comment se met en place le forfait jours ?

Un double « verrou » conditionne la régularité de la convention de forfait en jours : la conclusion d'un accord collectif et la signature du contrat ou d'un avenant au contrat de travail par le salarié.

A- Nécessité de la signature d'un accord collectif...

A quel niveau doit-on négocier ?

La mise en place des conventions de forfait jours ne peut être réalisée sans la conclusion d'un accord collectif (*article L. 212-15-3 du Code du travail*).

Il s'agit soit d'un :

- accord de la branche étendu,
- accord d'entreprise,
- accord signé au niveau de l'établissement.

A défaut de la conclusion de cet accord, la convention de forfait en jours, même si elle est proposée en tant qu'avenant au contrat de travail, n'est pas valable. De ce fait, le salarié pourra exiger devant le conseil des prud'hommes le rappel de salaire correspondant aux heures supplémentaires effectuées (*Cour de cassation, 13 décembre 2006, n° 05-14685, site www.legifrance.gouv.fr*).

Quelles sont les dispositions qui doivent obligatoirement figurer dans l'accord collectif ?

La loi liste plusieurs thèmes qui doivent obligatoirement figurer dans l'accord collectif mettant en place les conventions de forfait en jours (*article L. 212-15-3 III du Code du travail*) :

- énumérer les catégories de salariés concernés ;

Nos négociateurs doivent se montrer très vigilants à ne pas élargir cette possibilité sans être sûrs que cela se justifie par le degré d'autonomie très important inhérent au poste occupé (voir I/B).

- fixer le nombre de jours travaillés dans la limite de 218 jours (journée de solidarité comprise), voire en dessous ;
- prévoir comment vont être décomptées les journées et des demi-journées travaillées ainsi que les modalités de prise des jours de repos ;
- prévoir les conditions de contrôle de l'application de l'accord et les modalités de suivi de la charge de travail et de l'amplitude journalière pour les salariés concernés.

Cela afin de faire des ajustements réguliers sur les objectifs, réfléchir à un volume de travail à ne pas dépasser (par exemple, prévoir des entretiens périodiques entre le salarié et sa hiérarchie).

Si ces modalités ne se retrouvent pas dans l'accord collectif et si elles sont fixées de manière unilatérale par l'employeur, la convention de forfait jours n'est pas valable. Par conséquent, le salarié pourra prétendre au paiement des heures supplémentaires selon les conditions normales (Cour de cassation 13 décembre 2006, n° 05-14685 site [Wwww.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)).

Toutefois, les négociateurs peuvent prévoir des clauses supplémentaires, facultatives :

- déterminer la période de référence : année civile, exercice comptable ;
- indiquer les délais maxima pour prendre les jours de repos dans la limite de l'année ;
- prévoir l'affectation d'une partie des RTT accumulées sur un compte épargne temps (CET) ;
- prévoir le rachat d'une partie des RTT.

Dans ce cas de figure, les négociateurs doivent prévoir un taux de majoration de salaire par jour travaillé ;

- une durée maximale journalière et hebdomadaire inférieure à celle maximale prévue par le Code du travail ainsi que son contrôle.

La CFE-CGC revendique que les salariés soumis au forfait en jours, doivent pouvoir bénéficier d'un repos quotidien de 13 heures et d'un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives.

B - ...suivi de l'accord du salarié

Est-ce que le salarié peut refuser la convention de forfait en jours malgré la signature d'un accord collectif l'ayant prévu ?

Une clause ou un avenant au contrat du travail est nécessaire pour la mise en place du forfait en jours.

Le salarié peut invoquer la modification de son contrat de travail pour refuser la signature de cet avenant.

Toutefois, l'employeur pourra licencier le salarié. Le licenciement sera fondé sur un motif individuel, non économique. Ce dernier n'aura pas d'obligations en termes de reclassement et de réembauchage. Le salarié bénéficiera des indemnités légales et conventionnelles de licenciement.

Certaines conventions collectives protectrices des salariés interdisent le licenciement en cas de refus du salarié ; par conséquent, mieux vaut s'approcher de sa fédération d'appartenance pour s'en assurer.

Par ailleurs, si la lettre de licenciement ne mentionne pas l'accord collectif qui a servi de base à l'avenant, le licenciement sera réputé sans cause réelle et sérieuse par le juge (Cour de cassation 15 mars 2006 n° 04-40504, n° 03-48027 et n° 04-41935, site [Www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)).

Enfin, le licenciement sera également sans cause réelle et sérieuse si les salariés ne remplissent pas les conditions légales (voir I/B) pour être soumis au forfait en jours.

Comment mettre fin à une convention de forfait en jours ?

Il est possible de procéder à une suppression du forfait en jours pour retomber dans le régime « classique » du calcul et de la rémunération des heures supplémentaires.

La Cour de cassation considère ce changement comme une modification du contrat de travail qui ne peut être imposé unilatéralement par l'employeur (Cour de cassation 6 juillet 1999, n° 96-45787, site [Www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)).

IV°) Faire cohabiter le dispositif du forfait jours avec d'autres droits du salarié

Participer à une formation pendant ou en dehors du temps de travail, exercer ses mandats syndicaux, voire faire grève ; comment concilier ses droits avec son forfait en jours ?

A - Le droit à la formation pendant et en dehors du temps de travail

Comment est comptabilisée et rémunérée la formation pendant le temps de travail pour les salariés soumis au forfait en jours ?

Les salariés en forfait jours bénéficient d'une égalité de traitement avec les autres salariés en termes d'accès à la formation et de maintien de leur rémunération.

Comment est comptabilisée et rémunérée la formation en dehors du temps de travail pour les salariés soumis au forfait en jours ?

Désormais, les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences, inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif.

S'agissant d'actions de formations à la demande de l'employeur, les partenaires sociaux ont prévu des garanties et des contreparties pour le salarié.

D'une part, l'accord écrit du salarié est nécessaire (avec un délai de rétractation de 8 jours), si la formation se déroule pour tout ou partie en dehors du temps de travail.

Le refus d'y participer ou la rétractation de l'accord ne constitue, ni une faute, ni un motif de licenciement.

D'autre part, la durée de la formation, hors temps de travail, est limitée à 5 % du forfait en jours. Elle donne lieu au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Pour les salariés au forfait en jours, le salaire horaire de référence est égal à (art. D. 933-1 Code du travail) :

151,67 heures x nombre de jours à travailler prévu dans le forfait

217 jours x 12 mois.

En contrepartie, l'entreprise définit avec le salarié les engagements auxquels elle souscrit, avant le départ en formation, dès lors que le salarié aura suivi la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Pour le droit individuel à la formation (DIF), la problématique est identique.

En effet, le DIF est comptabilisé en heures et donne lieu, s'il se déroule en dehors du temps de travail, au versement de l'allocation de formation. Les modalités de calcul sont, heureusement, les mêmes.

B – Forfait en jours et les heures de délégation

Comment utiliser les heures de délégation dans le cadre de l'exercice normal d'un mandat syndical quand on est soumis au forfait en jours ?

Des bons de délégation ou autres documents instaurés dans les entreprises, permettent à la direction de comptabiliser les heures de délégation utilisées par les militants dans l'exercice de leurs mandats.

Les dispositifs du forfait en jours et des heures de délégation fonctionnant sur des unités de mesure différentes (jour pour l'un et heure pour l'autre), chaque entreprise trouve son propre *modus vivendi*. A condition, bien sûr, de ne pas faire de l'entrave à l'exercice du droit syndical.

Sinon, il est parfaitement possible de continuer à appliquer la règle légale des heures de délégation même pour les militants soumis au forfait en jours.

En réalité, le véritable enjeu pour le militant consiste à rendre compatibles l'activité professionnelle et son engagement syndical. Le militant soumis au forfait en jours aura tendance à vouloir « rattraper » les heures de délégation ; à terme, cela aboutirait à une surcharge de travail doublée parfois d'un sentiment de frustration. C'est cette charge de travail qu'il s'agira de négocier en amont avec la direction.

Peut-on convertir le crédit d'heures de délégation en jours ou demi-journées ; comment ?

Cela est possible de prévoir conventionnellement une règle de conversion ; à condition que la règle applique la stricte proportionnalité.

Voici une suggestion que nous faisons aux militants dans l'exemple ci-dessous.

Exemple :

Le militant doit travailler 217 jours sur l'année.

Son crédit mensuel d'heures : 20 heures

Horaire collectif annuel (réalisé par les salariés soumis aux horaires) : 1589 heures

Proportion des heures de délégation dans le volume de travail si le salarié avait été soumis à l'horaire collectif annuel : $(20h \times 12 \text{ mois}) / 1589 h = 15.10 \%$

Nombre annuel de jours de délégation : $217 \text{ jours} \times 15.10 \% = 32.76 \text{ jours}$ que l'on arrondit à 33 jours ou 66 demi-journées.

Nous suggérons de formaliser cette règle de conversion dans les accords sur l'exercice du droit syndical.

C - Le droit de grève et la retenue de salaire pour les salariés en forfait en jours

Est-ce que le salarié au forfait en jours peut faire grève ?

Le salarié soumis à un forfait en jours peut faire grève ; il s'agit d'un droit garanti par la Constitution.

Existe-t-il une règle pour calculer la retenue de salaire d'un salarié au forfait en jours gréviste ?

La dernière jurisprudence en la matière n'indique pas de règle particulière pour calculer la retenue du salarié gréviste. Le juge se contente de renvoyer aux dispositions d'un accord d'entreprise si accord il y a (*Cour d'appel de Versailles, 8 juin 2006*).

En raison du « vide » juridique sur le calcul de cette retenue, c'est aux négociateurs de trouver des solutions conventionnelles.

Ce guide est le fruit d'un travail en commun du réseau des experts juridiques de la Confédération, des fédérations et syndicats.