

Forfait-jours : pour en finir avec le travail sans limite



Mercredi, 08 Juin 2011 17:33



La Cour de cassation se prononce actuellement sur la légalité des forfaits-jours. La CGT des ingénieurs et des cadres (Ugict-CGT) avait pris position dès la première loi, pour un décompte horaire quel que soit le type de forfait, permettant ainsi d'articuler autonomie, protection de la santé au travail et reconnaissance de sa valeur.

Pourquoi les forfaits jours sont aujourd'hui abusifs ?

Aujourd'hui, ils sont appliqués, sans décompte, ni référence horaire. La Cour suivra-t-elle le Comité européen des droits sociaux qui les a déclarés non-conformes à la Charte sociale européenne ?

Sur la rémunération : (...) « Le comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte révisée, au motif que les heures de travail effectuées par les salariés soumis au système de forfait en jours qui ne bénéficient, au titre de la flexibilité de la durée du travail, d'aucune majoration de rémunération, sont anormalement élevées. »

Sur la durée du temps de travail : (...) « Le comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 2§1 de la charte révisée pour les motifs suivants : la durée hebdomadaire de travail autorisée pour les cadres soumis au régime de forfait annuel en jours est excessive et les garanties juridiques offertes par le système de conventions collectives sont insuffisantes. »

La mise en œuvre des forfaits-jours, sans aucune évaluation de la durée horaire du travail, soulève de multiples problèmes :

- Ils pèsent sur la santé des cadres « *forfaités* » soumis à l'**intensification du travail**.
- Ils **érodent d'un tiers les salaires** avec 44 ou 48 heures hebdomadaires effectives voire plus

Aujourd'hui, la situation devient plus en plus critique.

On constate une recrudescence de la souffrance au travail due, en partie, aux surcharges qui constituent un des premiers éléments du stress, comme l'illustre un rapport du Comité d'orientation des conditions de travail (COPT). La France est d'ailleurs épinglée par Bruxelles pour non respect de la santé des salariés, pour la troisième fois consécutive.

Les salariés, grands perdants des forfaits jours

Si l'Ugict-CGT reste très attachée à une maîtrise du temps de travail pour l'encadrement, elle revendique la souplesse dans son organisation, tout en mettant en garde contre les débordements grâce à des gardes fous collectifs. Cette maîtrise du temps de travail doit assurer l'équilibre entre vie au travail et hors travail, notamment grâce à un suivi et un dispositif d'alerte sur les charges de travail. De même, l'inexistence de dispositifs d'évaluation du temps de travail des forfaits-jours conduit à une baisse systématique du prix du travail (travail gratuit, heures supplémentaires non rémunérées, contraction des emplois...).

C'est aussi une conception archaïque de la définition d'un cadre, disponible vingt-quatre sur vingt-quatre et ne comptant pas ses heures.

Or la liberté et l'autonomie dans l'organisation du travail n'impliquent pas une non-comptabilisation du temps de travail. La disponibilité, le travail gratuit ne sont pas gages d'efficacité, comme le prouvent les détériorations de la santé au travail, le déséquilibre entre surcharges et qualité du travail, la démobilité des cadres suite à non reconnaissance du travail (absence d'évaluation, baisse de la rémunération).

Aussi l'Ugict-CGT propose

- **un dispositif d'évaluation, c'est-à-dire de mesure individuelle et collective du temps de travail.** Ce dispositif supposerait de conjuguer la possibilité d'une évaluation individuelle de son temps de travail avec des moyens collectifs de suivi des charges et de l'intensité du travail.
-
- **La rémunération et la compensation effective des heures supplémentaires.** Cela supposerait d'introduire dans les forfaits-jours des seuils trimestriels d'heures travaillées au-delà desquelles les heures supplémentaires seraient rémunérées et majorées, et/ou ouvriraient des droits au repos compensatoire.
-
- **L'introduction de plafonds journaliers, hebdomadaires et annuels** dans les forfaits-jours afin de respecter le droit à la santé en prenant appui sur les références européennes en matière de santé au travail et le Code du travail (soit au plan européen 48 heures par semaine - 10 heures par jour et 44 heures sur 12 semaines consécutives).

Montreuil, le 08 juin 2011

Contacts :

Marie-José Kotlicki 01 48 18 84 33 - 06 89 33 72 56
Jean-François Bolzinger 01 48 18 85 17 - 06 10 07 53 56