

FORFAIT-JOURS : À ENCADRER

Argumentaire
CFDT Cadres

février 2019

La CFDT Cadres a été partie prenante et d'une certaine manière inventrice de cette idée du forfait-jours. Comment ? En partant du constat que les cadres ne comptaient pas leurs heures, sans avoir pour autant une quelconque compensation en terme de repos. À partir d'une revendication d'une réduction du temps de travail pour tous et aussi pour les cadres, la seule manière de les en faire bénéficier était donc de leur octroyer des jours.

Dès lors que cette compensation devait se faire en jours, nous avons donc légitimement revendiqué le forfait-jours. Nous étions alors sur la base d'une revendication de 200 jours travaillés. Dans les années 2000, quelques accords respectaient cette revendication ou en étaient proches. Depuis, les différentes lois ont malheureusement entériné un plafond à 218 jours et les employeurs multiplié les dérives, d'où cet argumentaire.

 /CFDTCadres

 @CFDTCadres

March

	DT/FR	CB/SA	BC/SU
		1	2
6	7	8	9



Choisir un forfait-jours, un forfait annuel en heures ou pas, avoir une charge de travail raisonnable, prendre en compte la dimension collective et aider à la négociation, c'est donc tout l'objet de cet argumentaire. Si vous devez négocier ou renégocier, n'hésitez-pas. Pour rappel, à défaut d'accord, l'employeur doit obligatoirement engager chaque année une négociation sur le temps de travail (la durée effective et l'organisation du temps de travail).

Un accord négocié dans l'entreprise rapproche les problèmes de leurs solutions. Les clauses négociées sur l'organisation du temps de travail et sur le forfait jours seront mieux appropriées aux situations de votre entreprise et en limiteront les dérives.

FORFAIT-JOURS, POUR QUI ?

Pour la DARES, dans son étude publiée en juillet 2015 *Les salariés au forfait annuel en jours*, le régime du forfait annuel en jours est largement répandu chez les cadres (47%) – seuls 19% des cadres ont l'obligation de pointer - et peu développé chez les non-cadres (3%). Lorsqu'il concerne ces derniers, ceux-ci exercent souvent des fonctions d'encadrement ou des fonctions technico-commerciales.

Le temps de travail annuel représente l'avantage d'un temps de travail plus flexible (pouvoir s'absenter sans justifier

ou pour une raison personnelle). Cet avantage doit permettre de concilier vie privée et vie professionnelle. Mais le fait de ne pas avoir d'heures fixes implique aussi la possibilité d'avoir des journées plus longues et finalement d'empiéter sur sa vie personnelle.

Selon cette même étude, être au forfait annuel en jours se traduit par une augmentation de la durée hebdomadaire et annuelle du travail, compensée par un avantage salarial significatif. **Les cadres au forfait jours travaillent en moyenne 44,6 heures par semaine.** Cela monte même jusqu'à 50 heures par semaine pour 39% des interrogés.

Si nous sommes toujours favorables aux forfaits-jours, nous partageons la volonté d'éviter les dérives patronales qui ont conduit les juges à sanctionner ou rappeler à l'ordre certains employeurs, un peu trop nombreux, considérant que les cadres ne comptent pas ou plus leur temps, pas plus en heures, qu'en jours.

FORFAIT-JOURS, QUELLES CONDITIONS ?

Nous comprenons bien la volonté du législateur et du juge de protéger et de prendre soin du salarié (le « Care »), cela sans ignorer les aspirations de nombreux salariés à plus de

La version intégrale de l'argumentaire est disponible sur
indication de votre NPA (Numéro Personnel d'Adhérent)
par mail à : **contact@cadres.cfdt.fr**