RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 56

Mais au fait :

Qu'est-ce que le forfait jour ?

Le forfait jour est un système permettant de calculer le temps de travail d'un salarié en nombre de jours par an et non en nombre d'heures par semaine.
L'intérêt de ce forfait est donc de ne plus soumettre le salarié aux règles concernant la durée de travail à savoir 10 heures par jour, 35 heures par semaine.

En d'autres termes, ce forfait permet à un employeur de prévoir qu'un salarié va travailler 206 jours par an par exemple mais sans avoir à prévoir de référence horaire en amont.
Ainsi, il serait en mesure d'éviter la gestion des heures supplémentaires car cela permet de rémunérer le salarié en fonction du nombre de jours travaillés par an et non d'horaires hebdomadaires.

Cela peut donc être intéressant pour Antoine, qui devra tout de même respecter les 11 h de repos par jour de son salarié Alexandre ainsi que ses 35 heures consécutives de repos par semaine. Il faut également noter que le forfait jour ne peut excéder 218 jours par an, c'est une limite posée par le code du travail.

Attention, Antoine doit être vigilant car la Cour de cassation est très attentive à la charge de travail qu'impose ce forfait jour au salarié.
Antoine devra donc évaluer et suivre régulièrement la charge de travail d'Alexandre découlant de ce forfait jour, une communication périodique sur la charge de travail doit être faite.
De plus, conformément à l'obligation d'entretien annuel procédant du code du travail, Antoine devra également chaque année prévoir un entretien avec Alexandre afin de l'écouter sur sa charge de travail, son ressenti sur sa conciliation avec sa vie familiale, etc.

Comment mettre en place un forfait jour ?

Pour qu'Antoine puisse mettre en place le forfait jour, il a deux possibilités :

Si Antoine a un délégué syndical au sein de son entreprise alors il pourra mettre en place le forfait jour par un accord d'entreprise ou d'établissement, négocié et signé par ce délégué syndical.
Cela peut également se faire par un accord de branche mais nous vous rappelons que l'accord paritaire en date du 29 janvier 1999 portant sur la réduction et l'aménagement du temps de travail ne comporte pas de dispositions relatives aux conventions de forfait annuel en jours.
En conséquence, dans notre branche, les entreprises doivent passer par un accord d'entreprise ou d'établissement pour mettre en place des conventions individuelles de forfait annuel en jours.

Si l'employeur n'a pas de délégué syndical alors les modalités de conclusion de l'accord mettant en place le forfait jour dépendront de l'effectif de son entreprise :

Soit l'entreprise a un effectif de 11 à 20 salariés sans élu du personnel :
Dans ce cas de figure, l'employeur peut proposer un projet d'accord et négocier directement avec ses salariés mais l'accord devra être ratifié à la majorité des deux tiers du personnel.
Soit l'entreprise a un effectif de 11 à 49 salariés avec des élus du personnel :
Dans ce cas de figure, l'employeur a le choix :
Il peut soit négocier avec les élus du personnel (qui doivent représenter la majorité des suffrages exprimés) ou alors il peut négocier avec des salariés mandatés. Dans ce cas, l'accord doit être approuvé par référendum majoritaire, c'est-à-dire approuvé par les salariés.
Soit l'entreprise a un effectif de plus de 50 salariés sans délégué syndical :
Tout d'abord, il faut informer les instances représentatives qu'on envisage de négocier un accord sur le forfait jour.
Cette information fait courir un délai d'un mois durant lequel les élus doivent faire connaitre leur souhait de négocier.
Pendant ce délai, il faut également informer les organisations de branche qu'elles peuvent mandater un élu de leurs choix pour négocier l'accord.
Si à l'issue de ce délai, aucune organisation de branche n'a manifesté son souhait de négocier, alors Antoine pourra négocier la mise en place de ce forfait jour avec un élu non mandaté.
Parallèlement, pour soumettre Alexandre à une convention de forfait jour, il faut qu'il ait signé une convention individuelle de forfait précise car un simple renvoi à l'accord collectif n'est pas valable et la simple mention du forfait jour sur le bulletin de paie est insuffisante.
En effet, une convention individuelle de forfait constatant l'accord d'Alexandre doit ainsi détailler le dispositif auquel il est soumis en précisant, notamment, le nombre de jours que ce dernier doit s'engager à travailler.
Cela peut s'inscrire dans le contrat de travail par une clause ou un avenant. Dans les deux cas, cela constitue une modification essentielle du contrat de travail soumise à l'acceptation d'Alexandre.

Ce forfait jour peut-il être appliqué à l'ensemble des salariés ?

Ce système est encadré par le code du travail et ne peut s'appliquer qu'à une certaine catégorie de salariés à savoir les cadres et les salariés disposant d'une certaine autonomie dans leur organisation de travail et ne pouvant suivre les horaires collectifs de l'entreprise.
Cela peut donc s'appliquer à des salariés cadres mais également à des salariés non cadres, bénéficiant d'une autonomie dans leurs fonctions.
Par exemple, dans l'imprimerie, ce forfait jour pourrait s'appliquer à des attachés commerciaux statut employé groupe VC, qui sont des salariés bénéficiant d'une autonomie importante compte tenu de la nature des fonctions occupées.

Réponses élaborées par Chloé MONLOUIS,
Étudiante en 4ème année de droit à l'Université de Paris I - Panthéon-Sorbonne,
Stagiaire au service social de l'UNIIC sous la direction d'Iris DELLOYE- NICLAS, responsable du service Juridique et Social de l'UNIIC iris.delloye@uniic.org