

■ Un avenant à la CCN des acteurs du lien social et familial autorise le recours aux forfaits jours pour les cadres.

■ Pour autant, ce dispositif apparaît comme un système d'aménagement du temps de travail peu respectueux des droits de la personne au travail.

CENTRES SOCIAUX
ET SOCIOCULTURELS

LES FORFAITS JOURS : UNE ANOMALIE JURIDIQUE DOUBLÉE D'UNE ERREUR STRATÉGIQUE ?

Tandis que les 35 heures sont toujours au cœur de polémiques, l'organisation du temps de travail dans les entreprises reste une préoccupation très concrète des dirigeants et des salariés. Dans le secteur des centres sociaux et socioculturels, un avenant à la convention collective nationale du 4 juin 1983 permet de conclure des conventions de forfait jours pour les cadres. Controverse.



AUTEUR **Jean-François Paulin**

TITRE Maître de conférences,

IUT, département GEA – université Lyon 1,
directeur de l'Institut de formation syndicale
de Lyon

Les conventions de forfait sont des techniques dérogatoires d'aménagement du temps de travail. Leurs modalités sont variées et croisent un référent temporel (semaine, mois ou année) et un déterminant quantitatif fixé en heures ou en jours¹. Un avenant à la convention collective nationale (CCN) des acteurs du lien social et familial permet la conclusion de conventions de forfait jours sur l'année². Le texte s'appuie sur le dispositif législatif alors même que la validité de ce dernier est douteuse.

LE DISPOSITIF CONVENTIONNEL

L'avenant n° 03-10, désormais étendu³, est applicable à toutes les structures entrant dans le champ d'application de la convention du 4 juin 1983⁴. Ce texte d'application directe, lorsqu'il n'existe pas d'agents habilités à négocier un accord d'entreprise ou qu'une négociation engagée avec eux n'a pas abouti, détermine quels sont les salariés concernés par ce type de forfait et ses modalités d'application. En effet, la mise en œuvre à l'initiative de l'employeur d'un forfait annuel en jours doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements où existent des représentants en capacité de conclure des accords collectifs⁵.

Champ d'application

Le texte limite le recours du forfait jours aux cadres par référence à l'article 1^{er} du chapitre XI de la convention collective nationale, à la différence de l'article L. 3121-39 du code du travail. Sont donc

visés les « emplois par nature », à l'instar de directeur ou de cadre fédéral, les « emplois rattachés » tels que ceux d'assistant de direction, de comptable et, en l'absence de rattachement, les salariés dont l'emploi correspond à l'un des trois critères posés par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947⁶. Dans tous les cas, les salariés concernés doivent avoir une durée du travail qui ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent, du degré d'autonomie

important dont ils disposent dans leur emploi du temps et des délégations qui leur sont attribuées⁷.

Modalités

Nonobstant toutes stipulations conventionnelles de l'avenant ou d'un accord conclu dans l'association, la convention de forfait doit faire l'objet d'un écrit⁸ et, pour les cadres déjà en poste lors de l'entrée en vigueur du texte, d'un avenant au contrat de travail. ●●●

1. Il existe ainsi des conventions de forfaits hebdomadaire, mensuel ou annuel en heures et un forfait annuel en jours. Voir C. trav., art. L. 3121-38 et s.
2. Convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres

sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 étendue par arrêté du 22 janvier 1987, JO du 12 février. L'avenant n° 03-10 du 7 juillet 2010 complète, par un

article 7, le chapitre XI de cette convention.

3. Arr. d'extension du 23 décembre 2010, JO du 29 ; voir JA n° 431/2011, p. 13.

4. Se reporter aux articles 1.1. et 1.2 du préambule de la convention.

5. CCN du 4 juin 1983, art. 7.1. nouv. ; sur la capacité à négocier, voir JA n° 431/2011, p. 38.

6. CCN du 14 mars 1947, art. 4.

7. C. trav., art. L. 3121-43.

8. C. trav., art. L. 3121-40 ; Soc. 26 mars 2008, n° 06-45990, Bull. civ. V., n° 71.

ARTICLE

SOCIAL

“ Rappelons simplement qu’un cadre en forfait jours pourrait, dans l’absolu, travailler 14 heures et 20 minutes par jour, avec des pointes de 92 heures par semaine pendant 288 jours, soit une moyenne possible de 73 heures de travail par semaine ! ”

●●● En effet, la convention de forfait constitue pour les salariés auxquels elle serait proposée une modification du contrat de travail que l’employeur ne saurait unilatéralement imposer. Les clauses du contrat doivent ainsi déterminer le nombre de jours à travailler dans la limite de 218 jours par année civile ou sur toute autre période de 12 mois consécutifs. À condition que cette faculté soit prévue au contrat et de façon exceptionnelle, l’employeur pourra demander au cadre de porter le nombre de jours travaillés à 225⁹.

Mise en œuvre

Quoique autonomes dans l’organisation de leur emploi du temps, les cadres en forfait jours n’en restent pas moins des salariés subordonnés et demeurent soumis à des directives nécessaires au bon fonctionnement de l’entreprise. L’avenant précise ainsi que les jours de repos devront être pris par journée, d’un commun accord, et que les cadres concernés remettront, une fois par mois à l’employeur, qui le valide, un document récapitulatif du nombre de jours déjà travaillés, le nombre de jours de repos pris et restant à prendre¹⁰. Cette précision est utile car, en cas de litige, l’employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les jours travaillés par le salarié¹¹. Enfin, se conformant aux dispositions minimales de l’article L. 3121-46 du code du travail, l’employeur devra organiser, avec chaque cadre concerné, un entretien individuel annuel¹².

UN DISPOSITIF CONTESTABLE

Au moment où cet avenant entre en vigueur, le Comité européen des droits sociaux¹³ vient de déclarer les forfaits jours non conformes à certaines dispositions de la charte sociale européenne, un tel dispositif ne garantissant ni une durée de travail raisonnable ni même une juste rémunération aux salariés concernés ! Malheureusement, le présent accord confirme s’il en était besoin l’instrumentalisation de la négociation collective par les employeurs au détriment des salariés, signe d’une faiblesse syndicale croissante, y compris au niveau des branches professionnelles. Ainsi, observera-t-on que l’accord se contente de reprendre pour l’essentiel le dispositif légal sans garantie particulière et que, faute de clause de fermeture, il ouvre la possibilité à un accord d’entreprise de déroger

à ses propres règles en application de l’article L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail... Pourtant, a-t-on vraiment mesuré à quel point ces conventions de forfait jours sont porteuses d’atteintes aux droits fondamentaux des salariés ? Rappelons simplement qu’un cadre en forfait jours pourrait, dans l’absolu, travailler 14 heures et 20 minutes par jour, avec des pointes de 92 heures par semaine pendant 288 jours, soit une moyenne possible de 73 heures de travail par semaine ! Cette situation délirante est rendue possible par la combinaison de plusieurs systèmes dérogatoires d’aménagement du temps de travail. En effet – et ce que ne manque pas de rappeler l’avenant¹⁴ –, les salariés en forfait annuel en jours ne sont pas soumis aux durées maximales de travail hebdomadaires ou quotidiennes légales. Seules s’imposent les périodes de pause de 20 minutes consécutives après 6 heures de travail effectif dans la journée¹⁵, le repos quotidien qui peut être rapporté à seulement 9 heures consécutives¹⁶, le repos hebdomadaire¹⁷, les jours fériés et chômés dans l’entreprise ainsi que les congés payés, étant entendu que la cinquième semaine peut être travaillée et intégrée dans un compte épargne-temps¹⁸.

Compte tenu des excès que ces conventions sont susceptibles d’induire, il est manifeste qu’un entretien individuel annuel n’est pas de nature à offrir les garanties sérieuses lorsque certains droits fondamentaux de la personne sont en cause. Faute pour le législateur de s’engager dans la réformation des conventions de forfait jours¹⁹, le principe d’adaptation du travail à l’homme et le droit à la santé pourront se révéler des moyens de droit pertinents afin de les faire annuler par le juge. Le risque pour les employeurs est sérieux et les conséquences redoutables, les salariés relevant alors du droit commun de la durée du travail²⁰...

À supposer que les contraintes d’organisation du travail soient telles qu’elles justifient la mise en place de systèmes d’aménagement du temps de travail, on peut sans doute penser que le code du travail offre d’autres ressources que les conventions de forfait jours, plus respectueuses des droits de la personne au travail et, aujourd’hui, moins risquées pour l’employeur... ■

9. Dans ce cas, le salarié bénéficie d’une majoration de salaire de 10 % pour les jours compris entre 218 et 225, taux correspondant au minimum légal.

10. CCN du 4 juin 1983, art. 7.8, nouv.

11. Soc. 23 septembre 2009, n°08-41-377.

12. L’entretien porte sur la charge de travail, l’organisation du travail

dans l’entreprise, l’articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur la rémunération du salarié (art. 7.9).

13. Réclamation portée par la CFE-CGC, le 4 mai 2009, dont le syndicat de la branche est pourtant signataire de cet avenant.

14. CCN du 4 juin 1983, art. 7.5, nouv.

15. C. trav., art. L. 3121-33.

16. C. trav., art. D. 3131-1 et s.

17. Un salarié ne peut pas être employé plus de six jours, C. trav., art. L. 3132-1.

18. C. trav., art. L. 3121-45.

19. Rappelons que le CDES avait, en 2004-2005, déjà déclaré les conventions

de forfait jours non conformes à la charte sociale et que, loin de se conformer à ses observations, le législateur de 2004 et 2008 en a libéralisé le régime juridique !

20. Heures supplémentaires, durées maximales, salaires et indemnités afférentes nonobstant la caractérisation d’infractions pénales.