



Si les ordonnances ne modifient pas les conditions de mise en place du forfait jours pour un-e salarié-e, elles modifient les règles relatives à la modification d'éléments essentiels de la convention individuelle de forfait en jours (contrat de travail), ainsi que celles consécutives au refus du salarié-e de cette modification.

### Nouvelles conditions de modification de la convention individuelle de forfait-jours

Auparavant, lorsque l'employeur souhaitait modifier un élément essentiel du contrat de travail (notamment la rémunération et la durée du travail), il devait obligatoirement recueillir l'accord du salarié-e. Depuis le 23 septembre 2017, l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective prévoit de mettre en place un nouveau type d'accord ayant pour objet de « répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi ».

Ce dispositif permet d'aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, d'aménager la rémunération et de déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

### Encadrer strictement les forfaits-jours

Le texte précise que « les stipulations de l'accord se substitue de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail » (Article L2254-2 du code du travail).

En clair, ces modifications bouleversent les conditions de travail des cadres en forfait-jours.

A plusieurs reprises, le statut juridique des forfaits en jours a été jugé non conforme à la Charte sociale européenne révisée. Le Comité européen des droits sociaux considère en effet que la législation française ne permet ni de « fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire », ni « d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable », en violation des articles 2-1 et 4-2 de la Charte. Il juge également insuffisant l'encadrement conventionnel de ce régime, compte-tenu de la place trop importantelassée à la négociation d'entreprise et de ce que « la loi n'impose pas que les conventions collectives prévoient une durée maximale [du travail], journalière et hebdomadaire ».

Pour la CGT, l'inertie du législateur face à ces condamnations successives n'est pas digne d'un État de droit.

### Forfait en jours : le suivi régulier après la loi travail

Depuis la loi travail, si l'accord ne précise pas les modalités de l'évaluation et du suivi régulier de la charge de travail, ainsi que celles sur la communication périodique sur la charge de travail, une convention individuelle de forfait en jours peut toutefois être valablement conclue sous certaines conditions. Pour cela, vous devez :

- établir un document de contrôle avec le nombre et la date des journées travaillées. Ce document peut être renseigné par le salarié ;
- s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- organiser un entretien annuel avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, l'organisation de son travail, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, sa rémunération.

Cour de cassation, chambre sociale, 5 octobre 2017, n° 16-23.106 (dans le cadre du forfait jours, l'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail).



## LE SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL ÉLÉMENT CENTRAL DU DISPOSITIF

Si la jurisprudence relative au forfait en jours s'est bâtie sur l'exigence d'une charge de travail raisonnable, les juges semblent aujourd'hui principalement exiger que l'employeur soit en mesure de réagir face à une charge de travail excessive.

L'exigence d'une charge de travail raisonnable

La Cour de cassation rappelle régulièrement que le forfait-jours est prévu « par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires » (v. supra). Il est cependant intéressant de noter que l'accord de la métallurgie fut validé en 2011 alors même qu'il ne faisait aucunement référence aux durées maximales de travail.

À l'inverse, des conventions qui prévoyaient le respect des durées légales maximales furent jugées non conformes aux exigences jurisprudentielles. C'est l'effectivité du droit à une limitation de la durée maximale du travail qui est recherchée. Au regard de l'autonomie des salariés soumis à ces forfaits, une simple déclaration de principe ne peut suffire, sans disposition pour contrôler leur charge de travail.

Ces dispositions existaient dans la convention de la métallurgie ; et de cette stipulation conventionnelle naquit une exigence prétorienne, dès lors que les juges exigèrent des accords permettant de garantir une charge et une amplitude de travail raisonnable (Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-14.540).

Avec du recul sur plusieurs années de décisions rendues par la Cour de cassation, on constate un point qui distingue les conventions collectives validées des autres : le suivi régulier par l'employeur de la charge de travail pour permettre qu'elle reste raisonnable. Des entretiens périodiques ne suffisent pas à satisfaire cette exigence, contrairement à un contrôle « au fil de l'eau » de cette charge. Les entretiens ne doivent pas se contenter d'aborder la question de la charge de travail, mais permettre de questionner cette charge, l'organisation et les conditions de travail. Des dispositifs d'alerte doivent exister pour permettre au salarié d'informer sa hiérarchie sur une situation dans laquelle la charge devient atypique voire excessive. Enfin, la convention doit prévoir dans quelles conditions le supérieur hiérarchique ou l'employeur réagissent à cette situation, en prenant toutes les mesures propres à réduire la charge de travail pour la ramener à un niveau raisonnable. Toutefois, alors que l'exigence d'une charge de travail qui « reste » raisonnable semble impliquer qu'une situation de surcharge n'est pas acceptable car elle devrait être anticipée et évitée avant sa survenance, les décisions récentes de la Cour de cassation semblent indiquer qu'il suffit que l'employeur soit en mesure de réagir et mettre fin à une telle situation pour que les conditions de recours au forfait-jours soient réunies.

### La réaction « en temps utile » à une charge de travail excessive

Depuis la loi du 8 août 2016, le Code du travail impose, dans des dispositions qui relèvent de l'ordre public, que « l'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail » (C. trav., art. L. 3121-60). Ainsi le législateur a tenu compte de la jurisprudence de la Cour de cassation afin que le forfait en jours soit compatible avec les droits fondamentaux énoncés par les textes européens et constitutionnels, et fait du suivi « régulier » pour garantir une charge de travail raisonnable la garantie déterminante associée à ce mode d'organisation du temps de travail. De plus en plus, les juges semblent établir un lien entre la garantie d'une charge de travail raisonnable et les moyens pour corriger une charge de travail excessive, la première pouvant se déduire des seconds. La question de la charge de travail raisonnable semble abordée sous l'angle réactif et correctif, plutôt que sous une approche préventive, pourtant plus en accord avec les obligations de l'employeur en matière de santé au travail. Toujours est-il que les récentes décisions, dont celle commentée, permettent d'y voir plus clair sur les garanties conventionnelles attendues pour la mise en place du forfait en jours : modalités de contrôle de la durée du travail ; échanges périodiques sur la charge de travail, l'organisation du travail, la conciliation des temps et la rémunération ; et surtout, mécanismes de suivi, de contrôle, d'alerte relatifs à la charge de travail, afin de permettre à l'employeur de « remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable ».

Le forfait en jours après la loi du 8 août 2016. Les derniers arrêts rendus par la Cour de cassation concernent encore des forfaits conclus sous l'empire de la législation antérieure à la loi du 8 août 2016. Depuis cette loi, le rôle de l'accord collectif a été restreint, certaines de ses carences pouvant être compensées par l'action unilatérale de l'employeur (C. trav., art. L. 3121-65).

L'article 12 de cette loi a aussi prévu une sécurisation des accords conclus antérieurement à son entrée en vigueur : les forfaits conclus en vertu d'une convention collective qui n'étaient pas conformes, au jour de son entrée en vigueur, à certaines exigences jurisprudentielles transposées à l'article L. 3121-64 du Code du Travail



(modalités de suivi de la charge de travail ; modalités d'échange sur la charge de travail, l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, la rémunération et l'organisation du travail ; modalités d'exercice du droit à la déconnexion) pouvaient être poursuivis sous réserve que l'employeur mette en œuvre unilatéralement les dispositions de l'article L. 3121-65 (document de contrôle des journées travaillées, charge de travail compatible avec le respect des temps de repos, entretien annuel, communication des mesures prises unilatéralement par l'employeur s'agissant du droit à la déconnexion). En d'autres termes, une convention collective illicite jusqu'au 10 août 2016 devenait licite à cette date, dès lors que l'employeur compensait ses lacunes par voie unilatérale.

## **RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL, QUEL IMPACT SUR LES DROITS DES SALARIÉS ET QUELS RECOURS ?**

Comment les ordonnances réformant le code du travail impactent les droits des salariés ? Cet abécédaire rappelle en trois points ce qui change pour eux mais aussi les recours pour se défendre.

### **ACCORDS D'ENTREPRISE**

Depuis le 1er janvier 2018, c'est l'accord d'entreprise qui s'impose à tous les autres accords et même au code du travail.

Exceptions : tout accord d'entreprise ne peut être moins favorable que l'accord signé dans sa branche (s'il existe) sur 13 points : les salaires minima, les classifications, la formation, les garanties collectives complémentaires, la mutualisation des fonds de financement du paritarisme (financement des organisations syndicales et patronales) [articles L2135-9 à L2135-18 du code du travail](#), la durée et l'organisation du travail du travail, les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée (CDD) et temporaire, les mesures relatives aux CDI de chantiers, l'égalité professionnelle femmes/hommes, les conditions de durée et de renouvellement de la période d'essai, la mise à disposition des travailleurs temporaires, la rémunération minimale du salarié porté.

L'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sur 4 points : la prévention des risques pros, l'insertion professionnel et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, les primes pour travaux dangereux et insalubres, le nombre d'effectifs à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés et leur nombre.

Dans tous les autres cas, c'est l'accord d'entreprise qui s'impose. S'il existe des accords de branches (sur les points autres que les 17 ci-dessus) ceux-ci ne sont plus valables depuis le 1er janvier 2018.

### **CONTRATS DE TRAVAIL ET ACCORDS D'ENTREPRISE**

Les dispositions d'un accord d'entreprise s'imposent aux dispositions prévues dans tout contrat de travail notamment relatives à la rémunération et à la durée du travail.

Un salarié est donc en droit de refuser toute modification de son contrat de travail. Pour cela il dispose d'un mois pour faire connaître son refus à son employeur à compter de la date à laquelle l'accord a été mis à la connaissance des salariés.

De son côté, l'employeur peut le licencier pour cause réelle et sérieuse.

Tout salarié peut également contester la rupture de son contrat de travail consécutive à une rupture conventionnelle collective. Il a 12 mois pour le faire à compter de la date d'effet de la rupture de son contrat de travail devant les prud'hommes.

Notez-bien : le délai de prescription pour contester toute rupture de contrat de travail (licenciements, rupture conventionnelle collective ou individuelle, mise à la retraite) est de un an (au lieu de 2 ans auparavant). Ce nouveau délai s'applique aux contestations déposées à partir du 23 septembre 2017. Les contestations en cours à cette date continuent de bénéficier du délai de deux ans.

### **DÉFENSEUR SYNDICAL**

Les salarié(e)s qui vont devant les prud'hommes ou font appel de décision prud'homales peuvent être assistés par un défenseur syndical.

C'est gratuit contrairement aux avocats qui restent cependant compétents pour certaines affaires et en cassation.

Les Direccte (Inspection du Travail) mettent à disposition la liste des défenseurs syndicaux

[En savoir + contacter les élu\(e\)s CGT valeo](#)



## INAPTITUDE AU TRAVAIL

Les règles de reclassement pour inaptitude à occuper un poste de travail changent sur les points suivants : l'employeur doit rechercher un poste de reclassement après avis du CSE et avant d'envisager un licenciement pour inaptitude dans l'entreprise ou au sein du groupe auquel appartient l'entreprise dans le périmètre du territoire national.

Le salarié qui n'est pas d'accord tant sur la décision du médecin du travail de le déclarer inapte que sur le reclassement ou le licenciement pour inaptitude peut contester ces décisions en référé aux Prud'hommes.

La décision du conseil de prud'hommes se substitue entièrement aux avis, propositions, conclusions du médecin du travail. Cependant elle peut être contestée en appel avec l'aide d'un avocat ou d'un défenseur syndical puis en cassation.

Dans un arrêt récent du 9 octobre 2013, la Cour de cassation a précisé que les textes, **les articles L 1226-10 et suivants du Code du travail**, imposaient uniquement la consultation des délégués du personnel et ne prévoyait pas l'intervention du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Faisant une application stricte des textes, la Cour de cassation rappelle qu'aucune consultation préalable du CHSCT n'est prévue par le législateur.

En savoir + [Contacter les élu\(e\)s CGT valeo](#)

## LICENCIEMENT

Quatre causes peuvent justifier un licenciement économique :

La cessation d'activité de l'entreprise, les mutations technologiques, la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, les difficultés économiques résultant de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires. Mais, c'est nouveau, ces difficultés économiques sont appréciées au niveau national pour les filiales françaises des groupes multinationaux. En clair ne sont prise en compte que les difficultés de l'entreprise en France même si le groupe international dont elle fait partie se porte bien.

Quel que soit le motif du licenciement (économique, pour motif personnel ou sans cause réelle et sérieuse, pour faute, pour inaptitude), les lettres de notification de licenciement doivent être motivées... selon les modèles arrêtés par **décret 2017-1820 du 29 décembre 2017**

Par ailleurs, l'employeur qui envisage de procéder au licenciement pour motif économique d'un salarié doit chercher, au préalable, des solutions de reclassement interne sur le territoire national. Cette formalité consiste à adresser une liste d'offres de reclassement au salarié concerné ou à l'ensemble des salariés concernés – **décret du 21 décembre 2017**

L'indemnité légale de licenciement est versée dès 8 mois d'ancienneté chez un même employeur et se monte à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années + un tiers de mois de salaire pour chaque année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Sont concernés les licenciements économiques, pour motifs personnels, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, les ruptures conventionnelles collectives (voir ci-après).

Ces indemnités légales de licenciement ne concernent pas les licenciements pour faute grave ou lourde (sauf accord avec l'employeur ou dispositions conventionnelles, contractuelles ou d'usage) ainsi que les licenciements abusifs et pour inaptitude.

Dans tous les cas, les salariés peuvent les contester aux Prud'hommes dans les 12 mois. Mais attention maintenant aux Prud'hommes les indemnités sont plafonnées.

**En savoir +** [Contacter les élu\(e\)s CGT valeo](#)

