

actualité

Spécial Conseil National FO-Cadres 2011

« Pour un mieux vivre au travail »

Sommaire

- p.2 – Crise : non à l'austérité
- p.3 – La France face à l'austérité
- p.4 – Remettre du collectif, là où prévaut l'individuel
- p.5 – Pour un mieux vivre au travail
- p.6 – Interview Marie-Christine Soula
- p.7 – Interview Carole Cébé
- p.8 – Forfait jours : de nouvelles précisions sur son encadrement

éditorial

Le chômage, la précarité et l'insécurité s'installent durablement dans notre pays et frappent durement les jeunes. Une situation qui n'est pas prête de s'améliorer tant les politiques d'austérités engagées par le gouvernement, accroissent les risques de récession. L'Etat et la Sécurité sociale quant à eux s'appauvrissent structurellement depuis des années. La multiplication des plans de baisses d'impôts, la prolifération des niches fiscales et les différentes exonérations patronales ont progressivement érodé les rendements fiscaux du reste de l'économie.

Chacun est désormais convoqué au service d'une économie entrée dans une guerre de position où la seule alternative serait de gagner ou de disparaître.

Le comptable s'est substitué au stratège, le court terme au long terme.

Les actionnaires imposent un nouveau mode de gouvernance de l'entreprise pour optimiser la rentabilité. Les entreprises sont ainsi devenues des lieux de turbulence et d'incertitude où les valeurs de confiance et de respect laissent progressivement place aux pressions exercées par la compétition et la rentabilité financière. Face à ces dérives, les cadres et ingénieurs n'hésitent plus à critiquer des organisations du travail mortifères, des discours belliqueux et dénués de sens.

Le sentiment d'invulnérabilité renforcé par un contrat implicite qui leur assurait un emploi et une carrière sans écueils, en contrepartie d'une fidélité et d'une disponibilité totales, est aujourd'hui révolu. Désormais « coopération », « performance » et « investissement » riment avec « flexibilité », « licenciement » et « isolement ». Un isolement qui laisse

trop souvent place à la souffrance. Aussi les cadres et ingénieurs, n'hésitent plus à affirmer collectivement leurs préoccupations et leur proximité avec les salariés. Une situation nouvelle qui vient rompre avec la représentation classique d'une "classe" encline à se ranger auprès de la direction.

De la perception de ces transformations et de leur prise en considération dans nos actions et revendications dépend notre capacité à répondre efficacement aux attentes des cadres, à formuler les réponses subtiles à leurs besoins. Une approche qui exige au delà de

l'écoute la reconnaissance de leur rôle et de leur place dans l'économie.



Eric PERES
Secrétaire Général

Crise : non à l'austérité

Le Conseil National de FO-Cadres s'est réuni ce 16 décembre 2011 à Paris. L'occasion pour Eric Peres, Secrétaire général, de faire le point sur l'activité syndicale et de revenir sur la crise et ses conséquences économiques.



Pour le Conseil National, il ne fait aucun doute, la crise résulte de choix fondés sur une adhésion sans limite au libéralisme économique, écartant toutes régulations sociales et révélant l'inquiétante domination du pouvoir de la financiarisation sur l'économie. D'une crise financière américaine, la crise est devenue une crise systémique planétaire.

L'incapacité des dirigeants européens et américains à maîtriser la crise économique a alimenté une vague de défiance sans précédents plongeant l'ensemble des économies mondiales dans la récession. L'Europe plus que souffrir d'un manque de coordination, accuse un réel déficit en matière de politique économique, plombée par l'absence d'un budget communautaire significatif pour accompa-

gner des mesures de relance efficaces pour la croissance.

Une Europe en panne face à la crise

Face à la crise qui perdure les mesures pour en sortir appellent une rupture à trois niveaux: international, européen et national. Ce qui n'est toujours pas le cas. Avec 23 millions de sans-emploi, 6,2 millions de plus qu'il y a trois ans, le chômage atteint des niveaux records en Europe.

Ce qui démontre à l'évidence que les mesures d'austérité prônées en Europe ne sont pas la voie à suivre. La crise montre que le dogme libéral qui soutend la construction européenne n'est pas la voie à suivre. Elle porte un coup fatal aux emplois, à la protection

sociale, et paralyse la croissance économique.

La crise a rendu également plus urgent la mise en oeuvre d'une véritable politique industrielle. Parler de politique industrielle c'est avant tout apporter une réponse aux drames sociaux que constituent les licenciements collectifs suite aux délocalisations. Cela est d'autant plus urgent que la part croissante des pays émergents dans la production économique mondiale bouleverse le paradigme d'une économie occidentale basée sur des échanges articulés entre les US et le Japon. Le poids déterminant de la Chine, de l'Inde mais aussi de la Russie modifie la donne. Et que dire du rôle de la Banque centrale européenne qui par son seul soucis de la maîtrise de l'inflation, sacrifie la croissance économique.

La France face à l'austérité

Au plan national les politiques d'austérité prônées par le Gouvernement Français jouent contre la croissance et l'emploi.

En faisant le choix de politique d'austérité, coupant drastiquement dans les dépenses publiques - la RGPP, la réforme des retraites ou encore de la règle de non remplacement d'un fonctionnaire sur deux, partant à la retraite - les réformes du gouvernement s'avèrent socialement coûteuses et compromettent un peu plus les conditions d'une relance de la croissance.

Selon une étude du FMI de 2010, en période de crise, 1 point de dépenses publiques en moins se traduit par 1 % de croissance en moins. Un choix aux effets ravageurs sur l'emploi. Le marché du travail qui porte encore les stigmates de la crise économique et financière de 2008 – 2009, est marqué par une série d'annonces de plans sociaux depuis l'automne.

L'emploi cadre

Alors que la plupart des indicateurs de recrutement des emplois de cadres sont orientés à la hausse, l'Apec apporte un sérieux bémol à cet optimisme retrouvé sur le marché de l'emploi. Les dernières prévisions économiques de différents organismes (Insee, OCDE, OFCE, FMI, Eurostat) indiquent tous une croissance de faible ampleur pour les années à venir (de +1,4 % à 2,2 %) et, surtout, une forte dépendance de cette croissance à deux variables clés : la consommation des ménages et l'investissement des entreprises (ce comme des plus âgées, la gestion des transitions professionnelles s'impose comme un enjeu majeur).

Rémunération

Par ailleurs, 48% des cadres estiment que leur pouvoir d'achat s'est encore dégradé en 2011. C'est 4% de plus qu'en 2009, au plus fort de la crise.

L'enveloppe consacrée aux augmentations des cadres tournera autour de 2,4% de la masse salariale cette année, contre 2,9% accordés en 2011.

Le constat est clair : individualisation, accroissement de la part variable et valorisation accrue de la performance individuelle sont les nouveaux et principaux déterminants des salaires des cadres.

FRANCE
austérité crise
capitalisme rigueur

PIB croissance **DECROISSANCE**
agences de notation **TAUX** économies emprunt
économies **ARGENT** privations **DETTE** taux d'emprunt
dette de l'état **ENDETTEMENT** **CRISE** BOURSE pouvoir d'achat **PIB**
FINANCES rigueur austérité **CRISE** capitalisme **CROISSANCE**
agences de notation **ENDETTEMENT** effort national **FRAUDE** faillite
RESTRICTIONS économies **ARGENT** négocier crise financière
DETTE dette de l'état **FISCALITE** économie pouvoir d'achat
PIB taux d'emprunt **RECESSION** austérité **FRANCE** crise
capitalisme **PIB** croissance **DECROISSANCE**
ARGENT agences de notation **impôt**
crise financière économies
ENDETTEMENT taux d'emprunt **FAILLITE** dette de l'état
économie **BOURSE** pouvoir d'achat **PIB** agences de notation
RECESSION budget **CRISE** capitalisme **AUSTERITE**
CROISSANCE décroissance **BOURSE** **ARGENT**
TVA faillite **RESTRICTIONS** **BOURSE** économies
crise financière **KRACH** dette de l'état **TRADER** pouvoir d'achat
taux d'emprunt **RECESSION** rigueur
économie

Le recours à l'individualisation des mesures d'augmentation est la pratique majoritaire.

Quant aux augmentations collectives, même si elles ont gagné du terrain depuis 2005, elles sont de moins en moins fréquentes.

Dans ce contexte, les perspectives de salaire des cadres sont contrastées.

Les pratiques de rémunération varient selon les tendances du marché.

Les entreprises s'adaptent pour être plus attractives que la concurrence mais rares sont celles

qui prennent le temps de mettre en place une politique de rémunération sur du long terme. Elles privilégient la performance plutôt que la compétence.

Si pour les professionnels des ressources humaines ce système est adapté, il n'en va pas de même pour tous les cadres. Faute de transparence et de règles précises dans la mise en oeuvre de ces politiques, rares sont les cadres qui connaissent avec précision les critères selon lesquels ils sont évalués.

Remettre du collectif, là où prévaut l'individuel

Les interventions lors de ce Conseil National ont aussi confirmé l'urgence d'être plus que jamais aux côtés des cadres pour que l'action syndicale traduise en revendications concrètes leurs préoccupations professionnelles.

La crise a accéléré la rupture du lien entre cadres et dirigeants. La confiance ne va plus de soi. Les cadres doivent désormais répondre aux attentes de leurs collaborateurs et formuler leurs propres critiques à l'égard des discours managériaux portés par des cadres dirigeants qu'ils estiment éloignés de leurs propres préoccupations.

Dans une étude menée en 2004, l'Apec avait constaté que malgré le contexte favorable dans lequel ils évoluaient, ces derniers étaient tout de même inquiets. Ils étaient de plus en plus préoccupés par la place grandissante de la spéculation financière.

Concrètement, ils commençaient à annoncer le retournement conjoncturel que nous connaissons aujourd'hui. Le manque d'écoute qu'ils ont subi alors a précipité leur distanciation vis à vis de leur entreprise.

*Pour FO,
il ne fait aucun doute :
les cadres ont aussi
leur mot à dire.*

La rupture du lien de confiance qui unissait, jusqu'à la fin des années 70, les cadres aux directions, est à rapprocher des bouleversements qu'ont connus les entreprises ces vingt dernières années. Elle est liée à l'éloignement des centres de décision que l'on observe dans tous les groupes internationaux.

Les managers des filiales ne sont plus associés aux décisions, mais seulement à leur mise en oeuvre. On leur demande d'appliquer des mesures prises par d'autres, qu'ils ne comprennent pas toujours, et qui leur paraissent parfois dangereuses voire absurdes. Malgré le développement des techniques de management participatif, jamais les décisions des directions générales n'ont suscité autant de scepticisme dans le management intermédiaire.

La complexité des organigrammes, le brouillage



de la structure hiérarchique dans les entreprises qui ont choisi des organisations de type matriciel n'ont fait qu'aggraver ce doute. Le cadre est constamment confronté à des divergences de vue, des incompréhensions, des conflits entre ses différents interlocuteurs : il ne sait qui croire, ni, au sens propre, où donner de la tête. Mais, de manière plus profonde, le véritable fossé qui sépare aujourd'hui les dirigeants du management dans les entreprises les plus importantes est une des conséquences directes de la révolution financière qu'a vécue ces quinze dernières années notre économie.

Pour FO, il ne fait aucun doute : les cadres ont aussi leur mot à dire. L'engagement syndical doit leur ouvrir la voie du refus de la servitude pour s'élever contre les dérives managériales

et toute autre forme d'altération de leurs conditions de travail. De la prise de distance avec l'entreprise aux nouvelles formes de contestation, l'action syndicale libre et indépendante s'impose comme une alternative crédible aux discours managériaux falsifiés. Une action qui ne doit rien désertier pour articuler connaissance et argumentation sur la dimension d'ensemble de l'économie et sur les revendications en matière de progrès et de justice sociale.

La question de la réforme de la représentativité syndicale, largement abordée dans les débats, a été l'occasion pour l'ensemble des syndicats de réaffirmer la nécessité de faire du collège cadres un objet de conquête syndicale. Aussi, tous les membres du Conseil National ont apporté leur soutien au Bureau Exécutif de FO-Cadres.

Pour un mieux vivre au travail

Invité au Conseil National FO-Cadres, Jean-Claude Delgènes de Technologia, le représentant du cabinet Syncéa, et Marie-Christine Soula, médecin inspecteur régional du travail, ont apporté leur éclairage sur les risques psychosociaux.

Pour Marie-Christine Soula, directrice du pôle santé de l'Ifas, médecin inspecteur régional du travail, et fondatrice de Management Santé Conseil, Technologia, cabinet spécialisé en évaluation et en prévention des risques professionnels et de l'environnement, est intervenu sur le thème des risques psychosociaux. Jean-Claude Delgènes a décrypté ce phénomène par une analyse sociologique. Selon lui, du fait de la prévalence de la logique financière, les objectifs sont fixés à très court terme.

Aucune anticipation n'est faite sur les ressources et les charges de travail nécessaires. Les entreprises incapables d'organiser et d'anticiper font sans arrêt appel à la réactivité des salariés. « *Ce système ne survit que par ce que les salariés se surinvestissent dans leur travail. Or ce surinvestissement à la longue entraîne des difficultés psychologiques importantes. Cette organisation du travail est canibale pour la santé des salariés* ». C'est pourquoi, la place du syndicalisme est essentiel. Il faut notamment que les militants s'investissent dans les CHSCT qui restent un des principaux leviers d'action pour améliorer les conditions de travail des salariés en général et des cadres en particulier.

Quant à Syncéa, cabinet d'expertises économiques et sociales auprès des comités d'entreprises, son analyse juridique des risques psychosociaux souligne l'importance des accords signés par les partenaires sociaux, tout en rappelant le rôle du CHSCT en matière de prévention et de traitement des risques.

Par définition, d'après le Ministère du Travail, les risques psychosociaux recouvrent des risques professionnels qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés : stress, harcèlement, épuisement professionnel, violence au travail... Ils peuvent entraîner des pathologies professionnelles telles

que des dépressions, des maladies psychosomatiques, des problèmes de sommeil, mais aussi générer des troubles musculo-squelettiques, des maladies cardiovasculaires voire entraîner des accidents du travail.

L'émergence des risques psychosociaux peut s'expliquer par trois causes principales. Tout d'abord, par l'intensification du travail et la flexibilisation des organisations. La performance toujours présente dans l'esprit des entreprises a contribué à ce que les salariés accroissent leur productivité.

Puis l'individualisation des rapports sociaux, a engendré un phénomène de solitude pour les salariés. Ils ne se sentent plus soutenus face aux difficultés professionnelles qu'ils peuvent rencontrer.

Enfin, l'arrivée des nouvelles technologies a accentué l'effet d'immédiateté. Les salariés peuvent se sentir constamment surveillés et surtout joignables à n'importe quel moment.

De ces risques psychosociaux découlent de nombreuses conséquences, dont des coûts tant sur le plan financier qu'humain. Les maladies mentales et physiques qui en résultent sont non seulement un poids très lourd pour le salarié, mais engendrent des dépenses

de santé, par conséquent c'est tout le système médical qui est menacé. L'entreprise ayant eu pour but d'augmenter sa productivité obtient l'effet inverse.

En effet, ses salariés étant moins présents pour raison médicale, elle fonctionne au ralenti. Un cadre légal a été instauré afin de prévenir au mieux les risques psychosociaux. L'article L 4121-1 du Code du travail concernant la prévention des risques professionnels, a inscrit la prévention des risques psychosociaux dans celui-ci. La négociation a ainsi contribué à former une structure légale à cette situation, grâce à l'Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, et à l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et les violences.

Le premier a pour but de sensibiliser les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur le stress au travail. Les instances représentatives du personnel, dont le CHSCT a pour mission de protéger la santé physique et mentale, et la sécurité des travailleurs de l'établissement, et doit connaître les risques professionnels encourus par les salariés. Il participe lui-aussi à la bonne gestion de la prévention des risques.





Interview

« Il y a quatre ans, lorsqu'on vous confiait un Blackberry ou un ordinateur portable, cela était vécu comme une promotion »

Marie-Christine Soula, Directrice du pôle santé de l'Ifas, médecin inspecteur régional du travail, et fondatrice de Management Santé Conseil.

Pensez-vous que la question de l'organisation du travail est suffisamment traitée ?

L'organisation du travail ne couvre pas toute l'analyse des causes des risques psychosociaux. C'est toujours un sujet un peu tabou. L'organisation du travail n'est pas à elle seule responsable des problèmes. Les relations au travail sont très importantes pour prévenir des différents obstacles que rencontrent les salariés. Il faut prendre en compte également le contexte économique, selon l'état des entreprises, les différentes crises qui peuvent découler... Cela agit aussi sur l'entreprise et par conséquent sur les salariés. Le contexte environnemental avec par exemple le transport constitue un facteur de stress qui n'est pas toujours pris en considération.

Quelles sont selon vous les préconisations à prendre à plus ou moins long terme ?

Il faut impérativement traiter le « collectif » et les facteurs d'origine des RPS afin de soigner le « mal à la racine ». Aujourd'hui, les entreprises choisissent de résoudre les cas de burn-out de façon individuelle, mais elles

n'ont pas toujours une grosse visibilité sur l'ensemble de ses salariés en difficulté voir en souffrance. Il n'y a pas de profil type de personnes qui peuvent être plus touchées par le burnout, mais ce sont bien souvent des salariés qui sont dans une performance perpétuelle sans s'autoriser aucune marge d'erreur. Il y a un manque de prévention et d'anticipation.

Les femmes sont-elles plus concernées par les risques psychosociaux ?

En général, les femmes sont très souvent touchées. L'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle est assez difficile à trouver. Elles se retrouvent plus facilement dans une précarité psychologique. Assumant beaucoup de responsabilités, tant au niveau personnel que professionnel, elles doivent jongler avec leurs différentes disponibilités « morales ». Par ailleurs, les femmes cadres doivent mobiliser plus de ressources, en raison de leurs multiples tâches professionnelles, avec un temps infime pour leur vie personnelle. La situation devient de plus en plus critique et tendue pour la majorité d'entre elles. On observe que les femmes se tournent de plus en plus vers les addictions, que se soient l'alcool, les drogues, ou les anxiolytiques. De plus, on ne connaît pas les répercussions à plus ou moins long terme de ses « pansements provisoires ».

FO-Cadres revendique le droit à la « déconnexion » notamment dans le cadre du télétravail, pensez-vous que le développement des NTIC est un facteur de stress ?

Oui, il existe clairement un déséquilibre entre la vie professionnelle et personnelle. Il y a un côté ambivalent dans le cas des NTIC. Il y a quatre ans, lorsqu'on vous confiait un Blackberry ou un ordinateur portable, cela était vécu comme une promotion. Il y avait un sentiment de réussite et de liberté. Aujourd'hui, la tendance s'est complètement inversée. La liberté n'y est plus, il y a une forte dépendance de la part des entreprises envers leurs employés. Il y a une totale exagération de la part de celles-ci. Par question de facilité, on utilise plus le mail que d'aller à la rencontre d'autrui. Ce qui implique une dépersonnalisation dans les rapports. Le télétravail n'a pas aidés les salariés. Ils se sentent toujours connectés à leur travail, sans véritable coupure. Même les femmes en reviennent. Elles ne se sentent pas soutenues par leurs collègues ou leur hiérarchie, qui leur en demande toujours plus. Il existe clairement une forme de solitude dans l'organisation du télétravail.



Interview

« A mon niveau, je ne sens aucune différence entre hommes et femmes, que ce soit au sein de ma section comme dans les négociations avec la Direction »

Carole Cébé, Déléguée Syndicale Nationale FO HSBC.

Pourquoi avoir choisi FO ?

Pour les représentants FO que j'ai rencontrés, avec lesquels j'ai pu échanger, sans jamais avoir à renoncer à mes convictions les plus profondes. Par ailleurs, ce n'aurait pas pu être un autre syndicat. FO est le seul syndicat indépendant de tout mouvement politique, qui défend des valeurs républicaines et présentant les avantages d'un syndicat confédéré.

Quel parcours t'a conduit à t'engager syndicalement ?

J'ai été sensibilisée dès mon premier poste dans la Banque à Valence. La culture syndicale était forte à la Société Marseillaise de Crédit. Les salariés se mobilisaient pour défendre leurs droits. Cependant je venais d'une Ecole Supérieure de Commerce et il y a 20 ans, ces institutions étaient loin de promouvoir le syndicalisme. Il semblerait que ça change aujourd'hui. C'est l'accueil par la Déléguée Syndicale FO de Saint-Tropez qui m'a fait sauter le pas. Dès le premier jour de ma mutation, elle m'a présenté mon nouvel environnement professionnel, le personnel, les possibilités de formations, les activités du CE et ce en quoi elle pouvait m'aider. En bref, un meilleur accueil que celui de la Direction. J'ai trouvé cette approche très importante, notamment dans une entreprise qui promeut la mobilité. Par ailleurs, elle m'a peu

à peu sensibilisé à des notions de solidarité intergénérationnelle dans le monde du travail. Au bout d'un an, elle m'a proposé de me présenter comme Déléguée du Personnel. J'ai accepté et ai été élue la première fois en 1996.

L'engagement syndical est-il compatible avec ton statut de femme cadre ?

Jusqu'en 2007 j'étais ce que l'on appelle « cadre expert », puisque j'étais Conseiller en Patrimoine. Les notions d'autonomie et d'initiative étaient extrêmement limitées. Depuis fin 2007, je suis Déléguée Syndicale Nationale FO chez HSBC France. Je suis par ailleurs élue au Conseil de la Chambre Syndicale du Crédit Paris Ile de France et membre du Bureau de la Section Fédérale du Crédit, pour lequel je participe entre autres des négociations de la branche AFB. Je dirai que mon statut de cadre prend toute son ampleur dans la Fonction Syndicale. Je suis sortie de la fonction de « cadre exécutant » pour prendre en charge de multiples casquettes qui me permettent de m'épanouir sur les plans initiatives, créativité et autonomie. Je dirai que les contraintes en tant que femme cadre syndicaliste sont les mêmes que celles d'une femme cadre chef d'entreprise. Le tout est de savoir se fixer des limites afin de préserver l'équilibre avec sa vie familiale. Je suis mariée et j'ai un

petit garçon de 5 ans. Ce n'est pas toujours évident car l'engagement syndical n'est pas un simple travail. Il comporte un aspect passionnel. J'essaie de parler de ce que je fais à ma famille, car eux aussi se trouvent engagés implicitement. Le point positif : à mon niveau, je ne sens aucune différence entre hommes et femmes, que ce soit au sein de ma section comme dans les négociations avec la Direction.

Peux-tu nous décrire ton activité syndicale quotidienne ?

Je travaille au sein d'une petite section répartie sur l'ensemble de la France. J'ai de multiples casquettes : je travaille autant avec les élus locaux sur les différentes instances représentatives du personnel ou en visites des salariés, que sur la coordination et animation des équipes. Je suis également en charge de la communication : tracts, site intranet, infos hebdomadaires aux adhérents... en essayant de le faire de manière participative. J'apporte mon aide, quand il y a besoin, à l'organisation via la chambre syndicale IDF ou la section fédérale du Crédit. Je participe aussi à des Groupes de Travail au sein de UNI. Je suis entourée de camarades volontaires et forts en propositions : ça me booste !

Forfait jours

DE NOUVELLES PRÉCISIONS SUR SON ENCADREMENT

Par deux décisions du 31 janvier 2012, la Cour de cassation vient de souligner ses exigences au regard des garanties que doivent apporter l'accord collectif et le contrat de travail pour la mise en place des forfaits jours. Elle y impose également une articulation précise entre ces deux normes juridiques.



Il convient tout d'abord de rappeler que l'instauration d'un forfait annuel en jours suppose à la fois un accord collectif autorisant le recours à ce dispositif et comportant un certain nombre de garanties, ainsi qu'une convention individuelle de forfait constatant l'accord écrit du salarié (articles L3121-39 et L3121-40 du Code du travail). Ainsi, dans une première décision, la Cour de cassation décide que la convention de forfait en jours est privée d'effet lorsque l'accord collectif ne détermine pas les modalités et les caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d'être conclues, mais renvoie au contrat de travail conclu avec le salarié le soin de fixer les modalités de mise en oeuvre et de contrôle du nombre de jours travaillés ainsi que la nécessité d'un entretien annuel d'activité du cadre avec sa hiérarchie. Également, elle juge que les garanties sont insuffisantes lorsque l'accord collectif se borne à affirmer que les cadres soumis à ce type de forfait

sont tenus de respecter la durée minimale de repos quotidien et hebdomadaire.

Avec cette décision, la Haute cour réaffirme sa jurisprudence du 29 juin 2011 selon laquelle « toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ». En effet, les accords collectifs doivent désormais prévoir des dispositions de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au forfait jours.

Mais la Cour de cassation ne s'en arrête pas là, puisque le même jour elle précise une autre exigence pour le contrat de travail du cadre au forfait jours. Elle rappelle que la convention individuelle de forfait doit nécessairement être passée par écrit et précise que celle-ci ne peut résulter d'un renvoi général fait dans le contrat de travail à l'accord collectif instaurant ce type de forfait.

En conséquence, sans l'écrit requis qui manifeste l'accord du salarié, le cadre n'est donc pas soumis à un forfait jours. Ainsi, pour constituer la convention individuelle écrite de forfait, l'employeur doit obligatoirement mentionner dans le contrat de travail, ou dans un avenant à celui-ci, une clause stipulant que le cadre sera soumis à un forfait jours et de détailler un minimum le dispositif. Il s'agit notamment d'indiquer le nombre de jours travaillés.

Bien évidemment et comme la Haute cour la soulignée dans sa première décision, cette convention individuelle de forfait ne doit pas fixer les modalités et les caractéristiques principales du forfait jours puisque c'est à l'accord collectif de le faire.

En précisant ces exigences, la Haute cour entend sécuriser cette organisation spécifique de travail et permet surtout aux cadres dont l'accord collectif et/ou le contrat de travail ne respecteraient pas ces garanties de pouvoir légitimement prétendre au paiement de leurs heures supplémentaires, et ce sur cinq ans.

- Cass. Soc 31 janvier 2012, n°10-19807 ; Cass. Soc 31 janvier 2012, n°10-17593.

- Argumentaire syndical FOcadres, Forfait jours : la Cour de cassation précise le cadrage conventionnel – juillet 2011.

Directeur de la Publication : Eric PERES

Dépôt légal 04/2012
ISSN 1963-2509
CPPAP 0112 S 08146
N° 145 – 0,30 €
Diffusion gratuite aux adhérents

Cette publication est imprimée sur du papier recyclé 



Composition et Impression : Imprimerie Nouvelle - Groupe Jouve
93, avenue Denis Papin - 45800 Saint-Jean de Braye - Tél. : 02 38 70 94 94

FO-Cadres

L'Union des Cadres et Ingénieurs - Force Ouvrière

2, rue de la Michodière - 75002 Paris
Tél. : +33 1 47 42 39 69 - Fax : +33 1 47 42 03 53

Courriel : contact@fo-cadres.fr

Site internet : www.fo-cadres.fr

Pour recevoir la Lettre FO-Cadres par voie électronique : Bulletin à envoyer à l'adresse ci-contre

Nom :
Prénom :
Entreprise :
E-mail :