



Forfait jours SYNTEC : les 7 points clés de l'accord du 1er avril 2014

Actualité législative publié le **21/05/2014**, vu **4518 fois**, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Les partenaires sociaux dans la branche SYNTEC ont été précurseurs dans la négociation des accords sur les forfaits jours ; en effet, dès le 22 juin 1999, ils ont signé un accord de branche du 22 juin 1999 sur le forfait jours. Cet accord a été invalidé par la Cour de cassation ; à cet égard, dans un arrêt du 24 avril 2013, la Cour de cassation a déclaré que « toute convention de forfait en jours doit être prévue par accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journalières et hebdomadaires » et « que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles » (Cass. soc. 24 avril 2013, n°11-28398).

Un avenant du 1^{er} avril 2014 portant révision de l'accord de branche sur les forfaits jours dans SYNTEC vient d'être conclu. Il a été présenté pour extension au Ministre du Travail.

1) Rappel des 5 conditions de validité d'un forfait jours

C'est la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000, qui a créé le forfait jours pour les cadres ; le forfait jours permet à l'employeur de calculer la durée du travail sur la base d'un nombre de jours travaillés et non sur une base horaire, comme en droit commun.

Au regard des dispositions des articles L.3121-42 et suivants du Code du travail, l'employeur doit respecter différentes conditions pour que le forfait jours soit valable :

- **Condition 1** : Le forfait jours concerne uniquement des cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ou des salariés dont la durée du travail ne peut pas être prédéterminée et qui bénéficient d'une réelle autonomie ;
- **Condition 2** : Une convention de forfait jours sur l'année est possible uniquement si un accord collectif d'entreprise ou de branche le prévoit ;
- **Condition 3** : Le salarié doit avoir donné son accord, formalisé par un écrit. La chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 31 janvier 2012 (Cass. soc. 31 janvier 2012, n°10-17.593) a jugé comme insuffisant « *le seul renvoi général fait dans le contrat de travail à l'accord d'entreprise* » ;
- **Condition 4** : L'article L.3121-46 du Code du travail prévoit qu'un entretien annuel individuel soit organisé par l'employeur dont l'objet est de vérifier la charge de travail, l'organisation du travail mais aussi l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale du salarié (Cass. soc. 12 mars 2014, n°12-29141) ;
- **Condition 5** : L'employeur doit consulter, tous les ans, le Comité d'entreprise sur le nombre de conventions de forfait jours conclues et sur le suivi de la charge de travail des salariés

concernés.

2) Les 7 points clés de l'accord SYNTEC du 1^{er} avril 2014 sur le forfait jours

Après plusieurs mois de négociations qui ont débuté en septembre 2013, un avenant a été conclu le 1^{er} avril 2014 par les fédérations patronales SYNTEC et CINOV et les fédérations de salariés CFDT et CFE-CGC, modifiant l'article 4 du chapitre 2 de l'accord de branche du 22 juin 1999 afin d'être en conformité avec les principes fondamentaux garantis par les textes européens (la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la Charte Sociale Européenne, la Directive du Conseil de l'UE du 23 novembre 1993), les textes nationaux.

L'avenant du 1^{er} avril 2014 sera applicable le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension dans le Journal Officiel.

Il sera d'application directe dans les entreprises dépourvues d'accord ou de représentants du personnels, soit pour les TPE ou les PME. Les autres entreprises disposent d'un délai de 6 mois pour se mettre en conformité à l'avenant.

L'avenant du 1^{er} avril 2014 énumère les mentions qui doivent figurer dans chaque convention individuelle de forfait annuel en jours, mais aussi les différentes obligations de l'employeur et les garanties.

Point 1 : Qualification de la mission

La nature des missions justifiant le recours de cette modalité doit être précisée dans la convention de forfait jours.

Point 2 : Décompte des jours travaillés : entre 218 et 230 jours travaillés

Le nombre des journées travaillées et non travaillées dans l'année doit être prévu dans la limite de 218 jours de travail sur l'année, l'avenant prévoit la possibilité de renoncer à des jours de repos en contrepartie d'une majoration minimale de 20 % de la rémunération jusqu'à 222 jours et de 35 % au-delà, sans pour autant dépasser 230 jours de travail.

L'employeur devra mettre en place un outil « d'un suivi objectif, fiable et contradictoire » dans le cadre du décompte des journées travaillées.

Point 3 : Respect des repos

Le respect des durées minimales de repos quotidien (11 heures consécutives) et hebdomadaire (durée ininterrompue de 24 heures).

L'employeur devra également assurer un certain suivi concernant le respect du temps de repos.

Point 4 : Rémunération

La rémunération annuelle doit être au moins égale à 120% du minimum conventionnel.

Point 5 : Deux entretiens individuels annuels obligatoires

L'employeur doit obligatoirement fixer deux entretiens individuels annuels qui sont consacrés à la charge de travail et à la rémunération. Dans un arrêt en date du 26 septembre 2012 (Cass. Soc. 26 septembre 2012, n°11-14.540), la Cour de cassation avait déclaré la convention de forfait jours comme privée d'effet car il été prévu un seul et unique entretien individuel annuel.

Point 6 : Alerte du salarié en cas de « difficulté inhabituelle »

En plus des entretiens individuels, le salarié pourra toujours alerter l'employeur en cas de « difficulté inhabituelle » dans l'organisation du travail, la charge de travail ou l'amplitude des journées de travail. Toutes les alertes devront être transmises au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel du personnel.

Point 7 : Obligation de déconnexion

Jusqu'à présent, les salariés pouvaient être en connexion permanente avec leur messagerie professionnelle grâce au smartphone, les nuits mais aussi les week-ends.

C'est pour cette raison que l'accord Syntec a voulu sécuriser le forfait jours en imposant un droit à la déconnexion des outils de communication. L'article 4.8.1 de l'avenant dispose que « *l'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance* ».

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour 4, rue Bayard 75008 Paris

Tél : 01.42.89.24.48 Ligne directe: 01.42.56.03.00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<http://twitter.com/#!/fchhum>