

Délégation du personnel (Réseau) Réunion du 14 décembre 2017

Quelles sont les contreparties dues en cas de dépassement du forfait ?

En dehors des dispositifs de dépassement prévus par la loi, le dépassement de forfait à l'initiative du salarié, sans l'accord de l'employeur, ouvre droit pour le salarié, non à une majoration de salaire, mais à des dommages-intérêts en application de l'article L. 3121-47 du Code du travail lequel octroie au salarié en forfait en jours, dont la rémunération est manifestement sans rapport avec les sujétions, une indemnité en fonction du préjudice subi (Cass. soc., 7 déc. 2010, no 09-42.626).

Question des élus CGT : Depuis plusieurs années un certain nombre de cadres en forfait jours perdent des congés payés et des RTT (charge de travail et objectifs démesurés, etc ...)

La référence du salaire des cadres au forfait repose sur le nombre de jours travaillés. S'agissant de travail effectué au-delà de la référence des 206 jours et qui serait non rémunéré ni indemnisé l'entreprise pourrait encourir des sanctions civiles et/ou pénales notamment pour travail dissimulé.


Donc compte tenu du droit applicable et de la jurisprudence, les élus CGT demandent à la direction :

Quelles mesures financières ont été prises pour indemniser ce travail des cadres au forfait qui ont dépassé les 206 en 2014, 2015, 2016 ?

Que prévoit la direction pour 2017 au regard des jours restant dans les compteurs ?

Quelles démarches les salariés concernés doivent-ils engager pour obtenir leurs indemnisations ?

La Direction : *Les cadres sont soumis à la réglementation en matière de durée de travail. Il est de sa responsabilité de faire en sorte de respecter le nombre de 206 jours travaillés.*

 **Ce n'est pas ce que dit la Loi ! Nous allons voir comment agir !**

Plan d'actions pour la prévention du stress et des risques psychosociaux à la CEIDF

Tiré du Plan Unilatéral de la Direction : "Les cadres constituent une population soumise à un stress important. Leur durée de travail en est peut-être une des causes. Une part importante des cadres, disposant d'une autonomie importante dans l'organisation de leur emploi du temps, n'ont pas d'horaires spécifiques à réaliser et ne sont pas

soumis à un contrôle précis des heures travaillées. Pour les cadres au forfait, le plafond de jours travaillés sur l'année est fixé à 206 jours, soit douze jours de moins que les dispositions légales.

Afin de s'assurer que la charge de travail des collaborateurs exécutant leurs fonctions dans le cadre de forfaits en jours sur l'année, n'est pas exagérée, le dispositif de suivi suivant est mis en place :


- auto déclaration mensuelle du respect des durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire,
- auto déclaration mensuelle des éventuelles journées de travail supérieures à 10 heures et dépassement de 48 heures travaillées dans une semaine,
- la DRH procédera à des vérifications, trimestrielles et par sondage, de la cohérence entre les relevés des badges d'accès aux locaux Athos et/ou les relevés informatiques de "connexion user " avec les auto déclarations,
- en cas de dépassement récurrent, un entretien sera réalisé entre le collaborateur et son manager. Si la situation ne se régularise pas, un entretien sera programmé avec la DRH,
- un entretien annuel sera organisé pour tous les cadres au forfait afin de vérifier, sur la base d'un questionnaire, le respect des temps de repos, la durée des temps de travail, la charge de travail et l'articulation de l'activité professionnelle et la vie privée ."

Nous demandons à Direction de présenter les résultats de ses investigations de vérifications sur les 12 derniers trimestres, son analyse et ses décisions.

Nous demandons quel formalisme recouvre l'entretien annuel "pour tous les cadres" au forfait jours ? Combien d'entretien depuis le début de l'année et quels sont les motifs pour expliquer la non tenue de ces entretiens et dans quelles proportions ?

À ce jour combien de cadres au forfait jours sont en dépassement des 206 jours travaillés ?

La Direction : *L'auto déclaration permet de vérifier les heures travaillées. L'outil va être automatisé (avec un système d'alerte) et systématisé avec un entretien annuel !*

 **En clair, à aujourd'hui la direction n'a rien fait ! En attendant, les collègues ne peuvent pas déclarer leurs véritables horaires de travail, sous peine d'être convoqués afin de se faire "taper sur les doigts" !**