



03 [Actu]

Retraites complémentaires : les réunions paritaires se poursuivent

04 [Actu]

Agenda social : négociations interprofessionnelles, l'emploi au cœur des priorités

05 [Dossier]

Forfait jours

Un nécessaire encadrement pour une meilleure sécurisation

[Édito]

Tout changer pour que rien ne change!



ÉRIC PÉRÈS

Secrétaire général
de FO-CADRES

**De l'austérité à la rigueur,
le mouvement sémantique
n'a que peu d'effet
sur la réalité vécue
par les salariés.**

D'Ayrault 1 et 2 à Valls 1 et 2, les gouvernements se succèdent et les orientations politiques demeurent. Le dernier discours du chef de l'État confirme le dogmatisme qui préside aux destinées de notre pays : le cap de l'austérité est maintenu envers et contre tous.

Seul petit problème : cette cure imposée depuis 2010 avec sa réduction à marche forcée des déficits, sa hausse des prélèvements obligatoires, le gel du point d'indice des fonctionnaires et de certaines prestations sociales ont accompagné l'appauvrissement d'une part toujours plus grande de la population et ont eu raison des possibilités d'une relance de la croissance.

De l'austérité à la rigueur, le mouvement sémantique n'a que peu d'effet sur la réalité vécue par les salariés.

Les données en témoignent : une hausse continue du chômage, une précarité grandissante, une croissance atone aux limites de la récession, des rentrées fiscales au plus bas et pour couronner le tout une dynamique déflationniste dans toute la zone euro. Même du côté du FMI on entend le message selon lequel ces orientations sont contre-productives. L'austérité budgétaire représente des pertes d'activité et de croissance. Une politique de l'offre alors même que la demande est au point zéro et que la déflation gagne le continent européen relève du non-sens économique le plus absolu. Et ce n'est certainement pas la suppression de la première tranche d'impôts qui nous sortira d'affaire. Elle contribuera à reconcentrer l'impôt une fois de plus sur les seules classes moyennes et aggravera les inégalités devant la charge publique. Ce n'est certainement pas non plus la revalorisation de 8 € par mois du minimum vieillesse, ni le forfait de 40 € pour les petites pensions qui changeront la donne. Les retraités jugeront par eux même l'écart entre les 250 millions que coûtera cette mesure et les 41 milliards consentis sans

Il faut bien se rendre à l'évidence : non seulement notre économie est au plus mal, mais l'obstination aveugle dont font preuve nos politiques laisse craindre le pire.

ne remplit pas les fonctions annoncées, il représente un moyen pour détricoter l'État social sous couvert de réformes structurelles. Les attaques contre les systèmes de retraite, de santé, les allocations chômage, le salaire minimum, la durée légale du travail ont vite trouvé leur place dans les propositions du MEDEF, profitant de la crise pour imposer sa thérapie de choc sous l'égide de la bonne gestion financière et de l'écoute sensible du gouvernement.

Toutes ces orientations sont à rebours des attentes et des conditions pour faire émerger la compétitivité et l'innovation, pour recouvrir les ressorts de la croissance. Pis encore, elles font le lit de toutes les haines et font courir à la France comme à toute l'Europe des risques inconsidérés. L'alternative consisterait à mettre un terme à l'austérité budgétaire au niveau national, à renoncer à vouloir faire baisser partout le coût du travail et à enclencher un effort substantiel d'investissement, financé par l'endettement, au niveau européen.

Il faut pour cela une véritable audace politique pour cesser de

L'alternative consisterait à mettre un terme à l'austérité budgétaire au niveau national, à renoncer à vouloir faire baisser partout le coût du travail et à enclencher un effort substantiel d'investissement, financé par l'endettement, au niveau européen.

contrepartie aux entreprises dans le cadre du pacte de responsabilité. Il faut bien se rendre à l'évidence : non seulement notre économie est au plus mal, mais l'obstination aveugle dont font preuve nos politiques laisse craindre le pire. Car si ce levier de l'austérité budgétaire

poursuivre les préconisations de la chancelière Merkel, lesquelles s'inscrivent dans les pas des réformes Schröder, et exiger de sa part une organisation économique interne plus solidaire et plus active.

Mais cela ne semble pas être à l'ordre du jour du chef de l'État, soucieux de tenir bon la barre d'une économie en perte de vitesse. Définitivement, le changement n'est pas pour maintenant !

[Sommaire]

03 [Actu]

Loi pour l'égalité hommes/femmes

FO en deuil

Fraude à Pôle emploi et chiffres du chômage : distorsion d'information

Retraites complémentaires

04 [Actu]

Agenda social : l'emploi au cœur des priorités

Temps partiel : les nouvelles règles applicables

14 [Interview]

Pierre Lamblin,
Directeur du département
Études et Recherche de l'Apec

15 [Questions/Réponses]

La clause de mobilité géographique



[Dossier]
Forfait jours
Un nécessaire encadrement pour une meilleure sécurisation

fo-cadres.fr
Retrouvez une mine d'informations (actualités, négociations, études).



[Égalité]

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a été adoptée

L'égalité entre les hommes et les femmes a été réformée par la loi du 4 août 2014 qui prévoit des mesures intéressantes pour une égalité réelle entre les hommes et les femmes. Il s'agit d'un enjeu majeur, notamment chez les femmes cadres, pour qui les différences en termes de salaires (-21 % par rapport aux hommes) et de responsabilités hiérarchiques (37 % des femmes contre 44 % des hommes) sont importantes.

Toutefois, **malgré les avancées notables introduites par cette loi, certaines dispositions restent décevantes** au regard des objectifs à atteindre, notamment la suppression des écarts salariaux entre les hommes et les femmes.

[Voir l'intégralité de l'article sur notre site]

fo-cadres.fr/egalite-reelle-hf/

[Hommages]

FO en deuil



C'est avec une profonde tristesse que nous avons appris, le 20 septembre dernier, le décès à 92 ans d'**André Bergeron**, comptant parmi les hommes ayant marqué le développement de Force Ouvrière, dont il fut Secrétaire général de 1963 à 1989. Par son engagement pour la cause ouvrière, intransigeant avec la force et la liberté syndicales tout en étant surnommé « le père tranquille du syndicalisme », il aura marqué la vie sociale et économique française, incarnant la construction et la consolidation d'acquis sociaux à la force des négociations collectives. Nos plus amicales pensées vont à sa famille et à ses proches. Au revoir, camarade !



Nos pensées vont également à l'entourage de notre camarade **Dominique Jaubert**, qui s'est éteint le 27 mai dernier. Il fut chez nous « l'homme des retraites », occupant le poste d'administrateur de l'Agirc au titre de l'UCI-FO de 1976 à 1998. Homme d'engagement, ingénieur de formation, on le connaissait soucieux de l'exactitude mais par-dessus tout humble,

naturellement sympathique et totalement dévoué à notre organisation, avant tout fervent défenseur des droits des salariés cadres.

[Vigilance]

Fraude à Pôle emploi et chiffres du chômage: distorsion d'information

Une nouvelle fois, les chiffres sont annoncés et présentés selon la forme et l'intention que l'on veut bien leur donner. Au moment où François Rebsamen jette le discrédit et le soupçon sur l'ensemble des chômeurs de son point de vue trop peu assidus à la recherche d'emploi, paraît le chiffre monumental suivant : les allocataires Pôle emploi se rendent coupables de 39 millions d'euros de fraude fiscale. Oui, c'est beaucoup. Surtout sorti du contexte. Car ce chiffre ne représente en réalité que 0,84 % de la fraude détectée aux finances publiques en France, et tend à occulter les 3,7 milliards (!) de fraude à la direction générale des finances publiques (79 % de la fraude), les 562,3 millions de fraude à la Sécurité (12 %), les 366,5 millions de fraude à la douane (8 %). Qu'il est facile de jeter l'opprobre sur l'ensemble de cette partie de la population déjà précarisée, quand seule une poignée d'individus est concernée !

[Sources]

Rapport de la DNLF : petitlien.fr/bilan-fraude

Article d'Alternatives économiques : petitlien.fr/alt-eco

[Débats]

Retraites complémentaires: les réunions paritaires se poursuivent

Lors de la réunion du 27 juin 2014, les partenaires sociaux avaient demandé une actualisation de la « boîte à outils », élaborée pour les négociations de 2012/2013 et ceci afin d'étudier les différentes mesures de pilotage à court, moyen et long termes pour les régimes de retraites complémentaires. Le 10 septembre, la première réunion a ainsi été consacrée à l'étude de ce document de travail. L'objectif était d'identifier une large palette de leviers d'action pour revenir à une situation d'équilibre durable des régimes Agirc et Arrco. Ces derniers connaissent en effet des difficultés certaines avec des résultats nets déficitaires de 1,24 milliard d'euros pour l'Agirc et 405 millions d'euros pour l'Arrco, ainsi qu'un épuisement à court terme des réserves (2018 à l'Agirc et 2027 à l'Arrco).

Le 24 septembre, les discussions se sont poursuivies sur la présentation « d'un dispositif de retraite complémentaire pérenne et efficace », envisageant l'hypothèse d'une fusion des régimes Agirc et Arrco.

FO-Cadres, membre de la délégation FO, tient à souligner que la création d'un régime unique complémentaire ne règlera pas la situation de déficit des régimes et que des mesures de financement devront être prises. Plus encore, cette éventuelle option ne doit pas s'entendre d'une remise en cause du statut cadre. En effet, **pour FO-Cadres, l'identité professionnelle des cadres n'est pas déterminée par la seule affiliation**

à une caisse de retraite spécifique. Toutefois, pour conforter leur rôle et place spécifiques et négocier sereinement sur cette question, FO-Cadres demande la remise à plat de l'ANI relatif au personnel d'encadrement du 25 avril 1983.

Les partenaires sociaux sont convenus de se retrouver le 31 octobre afin de poursuivre la réflexion sur les régimes de retraites complémentaires.



Négociations interprofessionnelles : l'emploi au cœur des priorités

Organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national interprofessionnel se sont réunies le 9 septembre pour définir l'agenda social de cette fin d'année. Elles se sont entendues sur un relevé de conclusions plaçant **l'emploi comme problématique centrale**. La négociation sur le contrat de sécurisation professionnelle ouvre à l'automne, pour une conclusion début novembre, tout comme celle sur la « *qualité et l'efficacité du dialogue social dans les entreprises et la représentation des salariés* », tandis que celle sur les régimes de retraites complémentaires débute fin novembre pour une conclusion au printemps 2015.

D'autres échéances ont été fixées, telles que celle sur la **convention tripartite entre l'État, Pôle emploi et l'Unedic** ; sur **l'emploi des jeunes, le chômage de longue durée et celui des seniors** ; sur **l'assurance chômage** et l'évolution de sa situation financière.



En tout, 9 points composent le relevé de conclusions du comité de suivi de l'agenda social, disponible en un clic sur notre site : fo-cadres.fr/agenda-social/

Travail à temps partiel : les nouvelles règles désormais applicables

Depuis le 1^{er} juillet 2014, le nouveau régime du travail à temps partiel instauré par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 est applicable. Désormais, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est en principe fixée à 24 heures par semaine ou 104 heures par mois ou encore 1102 heures par an. Néanmoins, nous constatons qu'il ne s'agit que d'un principe, au regard des nombreuses dérogations qui y sont associées. En effet, une durée de travail inférieure aux 24 heures peut être fixée à la demande du salarié (demande écrite et motivée) ou par une convention ou un accord de branche étendu. Celui-ci doit garantir la mise en œuvre d'horaires réguliers ou d'horaires permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale de travail correspondant à un temps plein ou au moins à 24 heures. [...] Ce nouveau régime du temps partiel est dans son principe favorable aux salariés. [...]

Toutefois, **pour FO-Cadres, toutes les dérogations mises en place sont de nature à priver cette mesure de son sens, au risque que la durée minimale de 24 heures ne s'applique jamais en définitive.**

De plus, la loi institue une majoration de salaire de 10 % des heures complémentaires effectuées dès la première heure, dans la limite de 10 % de la durée fixée au contrat de travail. Pour les heures effectuées au-delà de cette limite, sans excéder le tiers des heures prévues au contrat, la majoration de salaire est de 25 %. Mais là encore, cette loi permet à un accord de branche étendu de déroger à ce taux de majoration de 25 %, dans la limite de 10 %.

Au final, ce qui est donné d'un côté aux salariés est immédiatement repris de l'autre.

[Voir l'intégralité de l'article sur notre site]

FO-Hebdo, nouvelle formule

FO-Hebdo, l'hebdomadaire de Force Ouvrière, fait peau neuve, avec une nouvelle formule amplement remaniée : format réduit, écriture plus synthétique et prolongement des articles avec liens vers le site web de la Confédération en font un support résolument moderne, que nous vous encourageons à parcourir.





Forfait jours

Lutter contre la déréglementation

« Nous pourrions autoriser les entreprises et les branches, dans le cadre d'accords majoritaires, à déroger aux règles de temps de travail et de rémunération. » C'est avec ces mots que le ministre de l'Économie, Emmanuel Macron, a fait son entrée dans le gouvernement Valls 2, une arrivée fracassante qui a ainsi relancé le débat houleux et récurrent sur le temps de travail.

Au-delà de la polémique suscitée, cette réflexion semble s'inscrire dans un mouvement de profonde dérégulation ou plus simplement de « grande braderie » des droits sociaux, avec notamment l'assouplissement des règles sur le travail du dimanche, la réforme des seuils sociaux, sans oublier le contrôle des chômeurs et l'obsession de la fraude sociale en arrière-plan.

Une logique purement libérale qui a déjà largement marqué la (dé)réglementation en matière de temps de travail. En effet, l'assouplissement des 35 heures n'a rien d'une démarche nouvelle, depuis 2003 pas moins de six lois ont détricoté les lois Aubry I et II de 1998 et 2000. Le forfait jours a, de ce point de vue, été l'outil d'aménagement du temps de travail qui a fait l'objet de toutes les plus mauvaises attentions avec des réformes successives qui ont flexibilisé le dispositif, dégradant toujours plus le droit à la santé, au repos et au respect de la vie privée des « *forfaités* ».

On se souvient ainsi que depuis la loi du 2 août 2005, les non-cadres « *ayant une réelle autonomie* » peuvent se voir soumis à un forfait jours. Également et surtout, la loi du 20 août 2008 dans son volet réforme du temps de travail, issue de la posi-

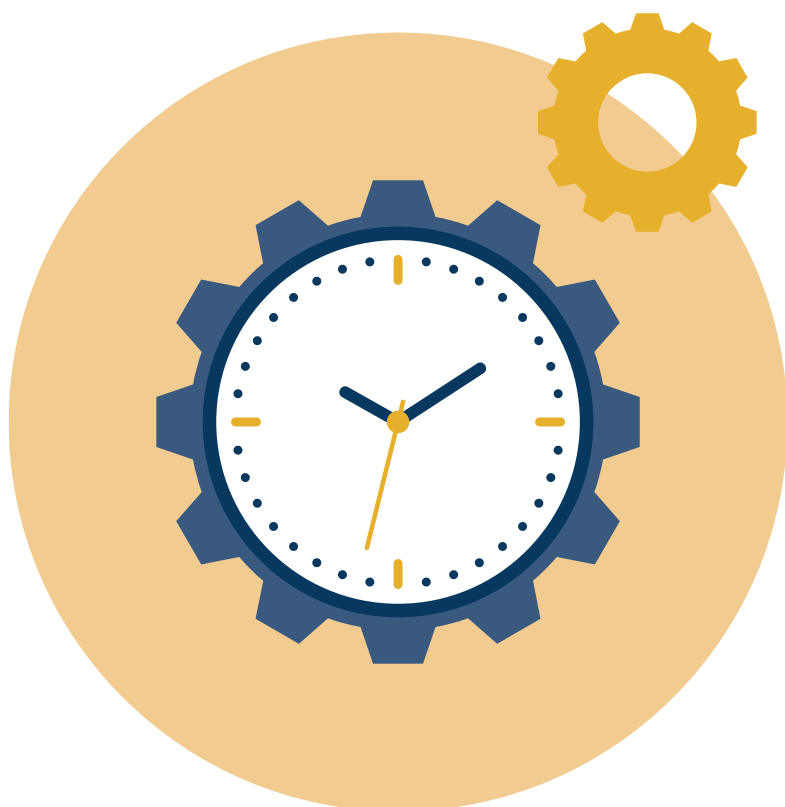
Pour les cadres, l'aménagement du temps de travail était avant tout l'occasion de s'engager dans un mouvement de défense des conditions de travail et d'obtenir un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.



tion commune signée par la CGT et la CFDT, permet d'augmenter le nombre maximal de jours qui pourront être travaillés dans l'année (jusqu'à 282 jours ou 235 jours à défaut d'accord collectif prévoyant la renonciation). Sans oublier la loi Pouvoir d'achat du 8 février 2008 qui permettait déjà le rachat de jours de repos de gré à gré.

Rappelons que pour les cadres, l'aménagement du temps de travail était avant tout l'occasion de s'engager dans un mouvement de défense des conditions de travail et d'obtenir un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Si le forfait jours pouvait en cela répondre aux besoins

d'autonomie et de liberté, de nombreuses difficultés sont rapidement intervenues. En effet, ce forfait autorisant à renoncer au décompte horaire est apparu comme l'outil usuel d'une dégradation de l'emploi, permettant d'accroître sans véritables limites les contraintes et pressions du travail. Plus encore, comme les objectifs assignés et la charge de travail n'ont pas été adaptés lors de la mise en place de la réorganisation du temps de travail, les cadres ont connu et connaissent encore une intensification de leur travail, qui génère des troubles de santé et favorise l'augmentation du stress. Une situation qui a conduit les cadres au forfait jours à effectuer un nombre toujours plus croissant d'heures. En effet, si les cadres déclarent en moyenne des durées de travail plus longues que les autres catégories de salariés, avec notamment une durée annuelle effective de 1 867 heures,



celle des salariés en forfait jours explose. Ainsi, pour exemple entre 2007 et 2011, la durée travaillée par les salariés au forfait jours a progressé de plus de 120 heures, soit 2,4 heures de plus par semaine pour atteindre le chiffre édifiant de 1939 heures par an.

Les critiques à l'égard du forfait jours ont même dépassé le cadre de nos frontières, puisque le comité européen des droits sociaux a sanctionné à plusieurs reprises la France pour violation de la charte sociale européenne, notamment en ce que la durée hebdomadaire des salariés en forfait jours est excessive. Également, l'instance européenne précise que la loi française n'impose pas aux conventions collectives de fixer des durées maximales journalières et hebdomadaires et si en pratique, elles ont la possibilité de la faire, il n'est pas prévu dans la réglementation du travail qu'elles en fixent les modalités de suivi. Une « invitation » au cadrage conventionnel à laquelle la Cour de cassation a donné

Pour nous, c'est moins un droit à la déconnexion qu'il faut exiger, que la garantie du droit au repos légitime des cadres.

suite, au moins en partie, avec l'arrêt du 29 juin 2011. Elle décide ainsi que toute convention de forfait 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. 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. Dès lors, si l'accord de branche sur l'organisation du travail de la métallurgie s'en est trouvé conforté, il en a été différemment pour plusieurs accords, en premier lieu pour les conventions de forfait jours conclues

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.

en application de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail dans la branche SYNTEC (Bureaux d'études et sociétés de conseil). Tenant compte de la décision de la Haute cour du 24 avril 2013, qui avait retouché le texte, une négociation a dû s'ouvrir et a abouti à la signature d'un avenant le 1^{er} avril 2014.

Un avenant qui a beaucoup fait parler de lui puisque pour « sécuriser » le forfait jours, il met en œuvre un droit à la déconnexion des outils de communication à distance. Ce droit considéré comme novateur risque d'avoir de nombreux effets pervers. En effet, pour assurer l'effectivité de la « déconnexion » de ses salariés, un employeur arguera sans nul doute l'obligation de mettre en place des outils de contrôle de l'activité. C'est donc bien à une institutionnalisation du flicage des salariés que l'on risque d'assister. Dans ce contexte dangereux d'hypercontrôle, le texte préfère botter en touche et transfère la responsabilité de la « déconnexion » sur le seul cadre. Pour nous, c'est moins un droit à la déconnexion qu'il faut exiger, que la garantie du droit au repos légitime des cadres.

C'est pourquoi, FO-Cadres a décidé de consacrer au forfait jours une étude complète. Notre dossier trimestriel donnera également la parole à notre camarade, **Robert Béraud** (page 11), qui a conduit la renégociation du forfait jours dans la branche SYNTEC. **M. Philippe Flores** (page 12), Conseiller référendaire à la chambre sociale de la Cour de cassation, a accepté de nous exposer les raisons et le contenu des nouveaux éléments de sécurisation souhaités par la Haute cour.

C'est donc bien à une institutionnalisation du flicage des salariés que l'on risque d'assister.



Conditions de mise en place et fonctionnement

Les conditions de mise en place du forfait jours

Pour pouvoir être mis en œuvre, le forfait jours doit faire l'objet d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut un accord de branche (Art. L. 3121-39 du Code du travail). Cet accord collectif doit essentiellement déterminer :

- ↳ les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait,
- ↳ la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi,
- ↳ les caractéristiques principales des conventions de forfait.

En plus de l'exigence d'un accord collectif, l'accord écrit du salarié est obligatoire pour la validité de la convention de forfait annuel en jours (Art. L. 3121-40 du Code du travail). Le renvoi fait dans le contrat de travail à l'accord collectif mettant en place le forfait jours ne constitue pas une preuve du respect de cette exigence (Cass.Soc. 31 janvier 2012). Cette règle vient d'ailleurs d'être rappelée par la Chambre sociale qui a réaffirmé dans son arrêt du 19 février 2014, qu'une convention individuelle de forfait jours, même conclue avant la loi de 2008, doit nécessairement être écrite sous peine de nullité. En effet, avant la loi du 20 août 2008, aucune disposition expresse du code du travail ne prévoyait l'obligation de conclure une convention individuelle écrite pour mettre en place le forfait jours. Toutefois, la jurisprudence avait déjà imposé le formalisme de l'écrit.



Définition du forfait jours

Le forfait jours est à la fois un outil de rémunération et d'aménagement du temps de travail. Il permet de rémunérer les salariés sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement, laissant ainsi plus de liberté dans l'organisation de leur emploi du temps. Il n'y a plus de référence horaire relative au temps de travail effectif. Ainsi, toute journée ou demi-journée qui comporte du temps de travail est une journée ou une demi-journée travaillée.

Les salariés éligibles au forfait jours

Une convention de forfait annuel en jours peut être conclue avec :

- ↳ Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.
- ↳ Les salariés non cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (art. L. 3121-43 du Code du travail).

L'accord collectif instaurant la convention de forfait doit donc préciser les catégories de salariés dans l'entreprise remplissant ces

conditions. Ainsi, **un salarié qui ne dispose d'aucune liberté dans l'organisation de son travail ne peut relever d'un forfait jours.**

Il peut dans ce cas réclamer le paiement des heures supplémentaires (Cass.Soc. 31 octobre 2007).

En tout état de cause, la Chambre sociale fait preuve de rigueur face aux conditions d'éligibilité au forfait jours. Si les conditions ne sont pas remplies pour bénéficier d'un forfait jours, ni le régime du forfait jours, ni les avantages liés à la classification conventionnelle requise pour être éligible au forfait jours ne pourront être appliqués, (Cass.Soc. 3 novembre 2011). Il n'est pas obligatoire que les parties soulèvent cette irrégularité pour qu'elle soit sanctionnée. La Cour de cassation instaure ainsi un contrôle préalable du juge sur la qualité du bénéficiaire du forfait jours, sans demande formelle des parties lors d'un litige.





La limitation du nombre de jours travaillés dans l'année

Le nombre de jours de travail maximum pouvant être effectué par le cadre en forfait jours, fixé par l'accord collectif, est de 218 jours (Art. L. 3121-44 du Code du travail). L'employeur ne peut pas l'obliger à travailler plus de 218 jours. Cette règle n'écarte pas pour autant la possibilité pour une convention individuelle de forfait signée par le cadre de prévoir un nombre de jours inférieur à la limite fixée par l'accord collectif. Le cadre au forfait jours ne sera pas pour autant soumis aux règles relatives au temps partiel.

Ainsi l'accord collectif doit prévoir le nombre exact de jours pouvant être travaillés sur l'année et la convention individuelle de forfait doit quant à elle prévoir le nombre de jours exact devant être travaillés.

Cette règle est valable même pour les conventions de forfait, individuelles ou collectives soumises aux règles antérieures à la loi de 2008 (Cass. Soc. 12 mars 2014) et est à respecter sous peine de nullité.

Les exceptions à la limite de 218 jours par an

L'accord collectif instaurant le forfait jours ne peut prévoir plus de 218 jours pouvant être travaillés par an. Toutefois, cet accord peut prévoir la possibilité pour les cadres concernés par le dispositif de renoncer à certains jours de congés, ce qui aura pour effet de leur faire dépasser les 218 jours maximum de travail par an (Art. L. 3121-45 du Code du travail).

Ainsi, lorsque l'accord instaurant le forfait

jours prévoit cette possibilité, il doit prévoir le nombre de jours de présence minimum obligatoire et le nombre maximum de jours qui pourront être travaillés en plus dans l'année, jusqu'à 282 jours.

Si l'accord collectif ne prévoit pas la possibilité de renoncer à certains jours de repos, le cadre pourra y renoncer par la conclusion d'un avenant au contrat de travail, mentionnant le taux de majoration de salaire applicable aux jours supplémentaires ainsi que le nombre maximal de jours travaillés dans l'année, sans pouvoir excéder 235 jours. Quoiqu'il en soit, les jours de repos auxquels le cadre renoncera seront majorés de 10 % au minimum. Le nombre de jours retenus par le forfait doit aussi être mentionné sur le bulletin de paie.

Si l'accord collectif ne prévoit pas la possibilité de renoncer à certains jours de repos, le cadre pourra y renoncer par la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

En tout état de cause, étant donné que l'article L. 3121-45 du Code du travail fait référence à un avenant au contrat de travail, dans le cadre de la fixation du nombre de jours travaillés par le cadre au forfait jours, incluant les jours de repos auxquels il aura renoncé, il semble impossible de prévoir dès la conclusion du contrat de travail, une renonciation systématique à ces jours de repos. Toutefois, il est possible d'envisager dans le contrat de travail les conditions dans lesquelles les parties formaliseront leur accord.

La renonciation par le cadre aux jours de repos devra faire l'objet d'une demande de sa part chaque fois pour une année. Ces demandes peuvent intervenir avant le début de chaque année, mais également au début des années au cours desquelles le cadre souhaite renoncer à certains jours de repos. Elles pourront même intervenir en cours d'année à condition que le cadre n'ait pas effectué le nombre de jours fixés par son forfait. En revanche, l'employeur ne sera jamais obligé de donner son accord sauf en cas d'un engagement unilatéral de sa part, de dispositions conventionnelles ou de stipulations contractuelles.

Le temps de travail et de repos du cadre au forfait jours

Les cadres ayant conclu une convention de forfait jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives (Art. L. 3121-48 du Code du travail) :

- ↳ à la durée légale hebdomadaire de travail de 35 heures,
- ↳ à l'interdiction de dépasser la durée de travail effectif de 10 heures par jour,
- ↳ à l'interdiction de dépasser les 48 heures de travail au cours d'une même semaine,
- ↳ à l'interdiction de dépasser 44 heures de travail sur une période quelconque de 12 semaines ou 46 heures si un décret pris après la conclusion d'un accord de branche le prévoit,
- ↳ aux dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Néanmoins, d'autres mesures relatives au temps de travail doivent être respectées :

- ↳ le repos quotidien (11 heures),
- ↳ le repos hebdomadaire (24 heures),
- ↳ les jours fériés chômés dans l'entreprise,
- ↳ les congés payés.

Aussi, toute journée ou demi-journée qui compte du temps de travail est une journée ou une demi-journée travaillée. Un cadre autonome ne peut pas se voir imposer des horaires de travail prédéterminés et donc un planning avec des horaires de présence. (Cass. Soc. 23 janvier 2013)

L'encadrement du droit à la santé et au repos du cadre au forfait jours

Même si les cadres soumis au forfait jours ne sont pas soumis à la durée légale hebdomadaire de travail, ni aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail, il est nécessaire de comptabiliser leur temps réel de travail, dans la mesure où l'employeur est tenu de préserver leur droit à la santé et au repos à



travers l'accord collectif instaurant le dispositif. Celui-ci doit comporter :

- ↳ des mesures permettant d'assurer le respect du décompte effectif des journées et demi-journées travaillées, ainsi que des repos, journaliers (11 heures) et hebdomadaires (24 heures auxquelles s'ajoute le repos quotidien, soit 35 heures au total),
- ↳ les conditions de contrôle de son application,
- ↳ des modalités de suivi de la charge de travail des cadres concernés.

L'employeur doit ainsi s'assurer du respect des stipulations de l'accord collectif et des garanties prévues par la loi. **Les cadres soumis au forfait jours doivent alors bénéficier d'un entretien annuel portant sur des points précis tels que l'organisation, la charge de travail et l'amplitude des journées d'activité** (Art. L. 3121-46 du code du travail). Le non-respect de ces principes privera la convention de forfait d'effets à l'égard du cadre qui pourra prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont les juges devront vérifier l'existence et le nombre (Cass. Soc. 29 juin 2011). Ce principe a été réaffirmé par la Chambre sociale dans un arrêt du 24 avril 2013. Aussi, la convention de forfait jours d'un cadre est nulle lorsque les dispositions de l'accord collectif ne garantissent pas que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé (Cass. Soc. 14 mai 2014). Il n'appartient pas en effet au salarié de veiller à ce que sa charge de travail soit raisonnable (Cass. Soc. 11 juin 2014) Enfin, la Chambre sociale (Cass. Soc. 12 mars 2014) a récemment apporté des précisions supplémentaires concernant l'entretien annuel relatif à la charge de travail du cadre au forfait jours en considérant que cette exigence devait également s'appliquer aux conventions de forfait jours en cours d'exécution lors de l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008.

La rémunération du salarié au forfait jours

La rémunération du cadre au forfait jours est fixée librement entre lui et l'employeur. Il n'est pas nécessaire de comparer le montant de cette rémunération avec les

majorations pour heures supplémentaires. Mais attention ! La loi impose de verser à l'intéressé une rémunération en rapport avec les sujétions qui lui sont imposées (Art. L. 3121-47 du Code du travail). Dans le cas contraire, le cadre peut saisir les prud'hommes afin d'obtenir une indemnité en fonction du préjudice qu'il aura subi, au regard notamment du niveau de rémunération pratiqué dans l'entreprise et correspondant à sa qualification. Aussi, l'accord collectif peut fixer un salaire minimum pour les cadres au forfait jours, au regard de leur autonomie et du nombre d'heures supplémentaires importantes qu'ils effectuent sans aucune compensation.

Le décompte des jours d'absence du cadre au forfait jours

En cas d'absence justifiée du cadre pour maladie, la réduction du nombre de jours de repos constitue une récupération prohibée par l'article L. 3122-27 du Code du travail (Cass. Soc. 3 novembre 2011). En cas d'arrêt de travail du cadre, l'employeur doit réduire le nombre de jours devant être travaillés prévus par le forfait en fonction du nombre de jours d'absence. De manière plus générale, toutes les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle et les absences maladie non rémunérées doivent donner

La convention de forfait annuel en heures

Outre les forfaits annuels en jours il existe d'autres types de forfaits

↳ Les conventions de forfait annuel en heures

Elles ont pour objet de rémunérer une durée annuelle de travail comprenant les heures de travail normales et un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires majorées. Tout comme le forfait jours, **le forfait annuel en heures doit être prévu**

par un accord d'entreprise ou d'établissement et à défaut par un accord de branche. Aussi, un accord individuel écrit doit être conclu avec chaque salarié concerné. Toutefois, contrairement au forfait jours, le forfait annuel en heures s'adresse aux cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif de travail et aux non-cadres disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et de leur emploi du temps. Aussi, pour ces salariés le temps de travail doit être décompté. Les durées maximales journalières (10 heures) et hebdomadaires de travail (48 heures ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines) s'appliquent, ainsi que les règles relatives au repos quotidien (11 heures consécutives) et hebdomadaire (24 heures consécutives). De plus, le contingent légal d'heures supplémentaires ne s'applique pas. Enfin, le forfait annuel en heures n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires de travail car des contraintes de présence sur certaines plages horaires peuvent leur être imposées.

↳ Les conventions de forfait en heures sur la semaine ou le mois

Elles ont pour objet de fixer un nombre d'heures global de travail incluant les heures supplémentaires devant être effectuées par le salarié sur la semaine ou le mois. Ces heures doivent faire l'objet d'une rémunération forfaitaire incluant la majoration des heures supplémentaires sans être défavorable aux salariés. Contrairement aux conventions de forfait annuel, **les conventions de forfait en heures sur la semaine ou le mois sont ouvertes à tous les salariés.** Seule la conclusion d'une convention individuelle entre le salarié et l'employeur est requise car aucun accord ou convention collective n'est exigé. Enfin, les salariés au forfait en heures sur le mois ou la semaine sont soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail, au repos minimal quotidien et hebdomadaire, au contingent légal d'heures supplémentaires de 220 heures ou au contingent conventionnel, ainsi qu'au repos compensateur en cas de dépassement du contingent.



lieu à une réduction du nombre annuel de jours devant être travaillés. Ces jours d'absence sont indemnisés ou donnent lieu à une retenue sur salaire, suivant leur nature et leur origine.

Le décompte des heures d'absence du cadre au forfait jours

Les cadres soumis au forfait annuel en jours ne suivent aucune référence horaire. Ainsi, les heures d'absence au cours d'une journée n'ont pas d'incidence sur le forfait ni d'impact sur le salaire. En cas de grève du cadre, la Cour de cassation considère qu'une retenue sur salaire doit être effectuée en déterminant un salaire horaire fictif (Cass. Soc. 13 novembre 2008). Cette règle n'est valable qu'à défaut de précisions sur ce point dans l'accord collectif.

Les autres obligations de l'employeur en matière de forfait jours

Dans le cadre de l'application des règles relatives au forfait jours, l'employeur doit également :

- ↳ consulter chaque année le comité d'entreprise sur le recours aux conventions de forfaits et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés, (Art. L 2323-29 du Code du travail),
- ↳ faire un décompte de la durée de travail des cadres au forfait jours chaque année par un récapitulatif du nombre de journées ou demi-journées travaillées par chacun d'entre eux,
- ↳ tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, pendant une durée de trois ans, les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail accompli par les cadres au forfait jours,
- ↳ fournir au juge les éléments de nature à justifier des jours effectivement travaillés par le cadre en cas de litige sur le nombre de jours effectués (Cass. Soc. 7 décembre 2010).

Pour une meilleure sécurisation Une exigence d'encadrement

Le temps de travail est une préoccupation majeure pour les cadres. Ils travaillent en moyenne plus de 45 heures par semaine !

L'aménagement du temps de travail n'est pas une simple affaire de jours de RTT, mais bien une donnée essentielle de la relation à l'emploi pour que l'investissement professionnel ne soit plus pour les cadres synonyme de servitude et de souffrance.

Une exigence plus que légitime qui se heurte pourtant à la pratique des entreprises pour lesquelles la disponibilité temporelle et le culte du présentéisme demeurent invariablement les critères d'appréciation de l'engagement professionnel. Sans compter les entreprises qui tentent périodiquement de remettre à plat les accords de RTT existants pour obtenir toujours plus de flexibilité.

Pour FO-Cadres, la réglementation du temps de travail des cadres nécessite une approche globale en termes de charge de travail mais aussi de rythme de travail afin que travailler n'ait plus pour corollaire la dégradation continue des conditions de travail. De ce point de vue, l'introduction des forfaits jours a profondément modifié la nature même du temps de travail des cadres. Celui-ci n'est plus fondé sur une mesure horaire mais sur l'obligation de satisfaire à des objectifs assignés, sans cesse croissants et de plus en plus difficiles à atteindre.

L'introduction des forfaits jours a profondément modifié la nature même du temps de travail des cadres.

C'est en effet avec la loi rétrograde du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, que la déréglementation du temps de travail a pris toute son ampleur. Le plafond maximal des forfaits jours, jusque-là limité à 218 jours, peut désormais passer à 235 jours, voire 282 jours par accord collectif. En allongeant les forfaits jours et en rognant toujours plus sur les jours de RTT chèrement obtenus, c'est le droit au repos légitime des cadres qui est ainsi réduit à néant. Faut-il pour autant remettre en cause les forfaits jours ? Nous ne le croyons pas, d'autant que cela ne correspond pas au souhait des cadres. Pour autant, le forfait jours ne peut s'appliquer à tous et s'affranchir de toute référence horaire sous peine de sacrifier la santé et négliger la vie privée. **Aussi pour FO-Cadres, il est impératif de prévoir un meilleur encadrement des forfaits jours, afin que les accords collectifs prévoient des dispositions de nature à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés.**

C'est cela la véritable sécurisation !



Les revendications de FO-Cadres

Pour FO-Cadres, sécuriser le forfait jours c'est :

Limiter

le forfait jours aux seuls cadres bénéficiant d'une réelle autonomie

Plafonner

le nombre de jours annuels à 218 maximum

Encadrer

la durée de travail à 10 heures par jour et 48 heures par semaine maximum

Refuser

la monétisation des jours de repos



© R. Béraud

→ ROBERT BÉRAUD

Secrétaire adjoint de la section fédérale des services (FEC-FO), négociateur de la branche Syntec

Pourquoi FO n'a-t-il pas signé l'avenant du 1^{er} avril 2014 modifiant le régime du forfait jours dans la branche Syntec ?

Robert Béraud : Techniquement, n'ayant pas signé l'accord sur la durée du travail du 22 juin 1999, nous ne pouvions pas signer cet avenant, qui concerne l'article 4 de l'accord de branche.

Ensuite il s'est avéré que le collège patronal voulait « sécuriser » le forfait jours par rapport aux derniers arrêts de la Cour de cassation, mais au seul bénéfice des employeurs, sans véritablement aller sur le fond. Sa stratégie consiste à énoncer des principes sans assurer l'effectivité des mesures de protection des salariés.

De plus, le patronat a affaibli le texte de 1999, sur la référence à l'autonomie complète, sur les coefficients admissibles pour l'accès au forfait jours et les minima de salaire : les articles 4.1 et 4.4 sont explicitement dérogeables, ce qui signifie que n'importe quel salarié de la branche peut être en forfait jours, sans la garantie d'un salaire au moins égal à 120 % du minimum conventionnel de son coefficient.

L'avenant laisse même la possibilité d'une mise en place directe des dispositions de branche sur le forfait jours, sans passer par un accord d'entreprise.

À elles seules, ces régressions justifient notre désaccord.

Quelles étaient les revendications de FO pour sécuriser au mieux le forfait jours ?

R. B. : Le forfait jours a été mis en place dans notre branche par l'accord de 1999 sur la réduction du temps de travail, à côté de deux modalités horaires de travail. Le forfait jours est un mode flexible d'organi-

sation du travail, destiné au salarié en autonomie complète qui doit bénéficier lui aussi d'une réelle réduction du temps de travail. Par comparaison avec les modalités horaires où un salarié à 35 h hebdomadaire travaille 227 jours par an en moyenne, la durée attendue pour un salarié en forfait jours travaillant 217 jours par an (sans le jour de solidarité), serait de 36,61 heures par semaine en moyenne.

Le problème survient lorsque le salarié en forfait jours voit augmenter son temps de travail au-delà du raisonnable. Aujourd'hui, seul s'applique le droit au repos journalier et hebdomadaire fixés par la directive européenne de novembre 2003, qui limite la durée hebdomadaire du travail à 13 h par jour et 78 h par semaine, bien au-delà du raisonnable comme l'indique le Comité européen des droits sociaux (CEDS) dans ses conclusions de décembre 2010.

Le forfait jours est un mode flexible d'organisation du travail, destiné au salarié en autonomie complète qui doit bénéficier lui aussi d'une réelle réduction du temps de travail.

C'est dans ce sens que la Cour de cassation condamne la pratique du forfait jours lorsque ni l'accord de branche ni les accords d'entreprise « (...) ne sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié (...) »

Mais si du fait de son autonomie, on ne peut prévoir a priori la durée journalière ou hebdomadaire de travail d'un salarié en forfait jours, on peut très bien la contrôler a posteriori.

De fait, l'employeur décompte toujours en heures, pour les salariés en forfait jours : le temps de formation, les heures de délégation des représentants du personnel, le temps de grève...

Nous avons proposé de limiter la durée journalière de travail (à 10 h par exemple), d'enregistrer les heures effectivement réalisées et de contrôler régulièrement ces heures (une fois par mois, tous les deux

mois ou par trimestre) et de prendre des mesures correctives si la durée moyenne hebdomadaire attendue est dépassée, sous forme de rémunération ou de récupération, de diminution de la charge de travail... C'est à notre avis la seule manière de répondre aux conclusions de la Cour de cassation et du CEDS, dans le sens attendu pour les salariés.

Attention à la stratégie du patronat qui modifie l'accord de branche à la marge et dérègle au maximum la durée du travail dans les entreprises.

Les modifications apportées par le texte répondent-elles à ton sens aux exigences de la Cour de cassation (arrêt du 24 avril 2013) ?

R. B. : L'avenant ne propose pas réellement de mesures effectives pour assurer le droit au repos des salariés et la protection de la santé et de la sécurité des salariés. Tout dépendra donc de l'application qui sera faite dans chaque entreprise. Ce sera au cas par cas, comme aujourd'hui. N'auront pas de problèmes celles qui appliquent des mesures concrètes de suivi du temps et de la charge de travail à leurs salariés en forfait jours réellement autonomes et ayant une durée raisonnable de travail. Mais celles qui pratiqueront un « dumping social » au détriment de leurs salariés seront encore sanctionnées... à condition que les salariés saisissent la justice.

Mais attention à la stratégie du patronat qui modifie l'accord de branche à la marge et dérègle au maximum la durée du travail dans les entreprises. À la commission de validation des accords sans délégués syndicaux (pour les entreprises de moins de 200 salariés), le collège patronal valide tous les accords d'entreprise dérogoires et moins-disant pour les salariés. Le patronat crée ainsi une situation de fait et, à plus ou moins long terme, espère bien faire sauter toute référence à une durée légale du travail en pratiquant un lobbying intense pour faire évoluer le droit à son avantage.

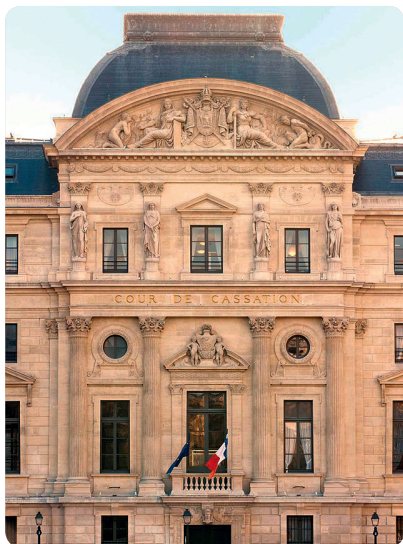
[La suite de l'interview ici]

fo-cadres.fr/itw-syntec/



PHILIPPE FLORES

Conseiller référendaire à la chambre sociale de la Cour de cassation



Pourquoi la Cour de cassation a-t-elle renforcé son contrôle sur les forfaits jours depuis 2011 ?

Ph. F. : Depuis sa mise en place, le forfait en jours faisait l'objet de sérieuses critiques, notamment du fait de l'absence de plafonnement de la durée hebdomadaire du travail en contravention avec le principe de durée raisonnable de travail posé par la Charte sociale européenne. Certains soutenaient même que le système français n'était pas conforme au droit européen. Avec l'arrêt du 29 juin 2011, la Cour de cassation a rappelé que le droit à la santé et à la sécurité était une exigence constitutionnelle et que les dérogations à la durée du travail ne pouvaient se faire que dans le respect des principes de sécurité posés par le droit communautaire. Elle a ensuite précisé les conditions dans lesquelles les partenaires sociaux pouvaient organiser le recours au forfait en jours. En posant les conditions de validité de l'accord collectif, la Cour de cassation a, d'abord, écarté les critiques issues du droit européen et assuré la validité même du système du forfait en jours.

Pouvez-vous nous préciser le contenu des nouvelles garanties exigées par la chambre sociale afin de sécuriser le forfait jours ?

Ph. F. : La jurisprudence de la Chambre sociale est fondée sur la nécessité, pour l'accord collectif, de garantir tant les

temps de repos journaliers et hebdomadaires, que les durées maximales de travail. Ces garanties doivent se manifester par le caractère raisonnable de l'amplitude et la bonne répartition dans le temps de la charge de travail. La Chambre sociale ne se satisfait pas de simples pétitions de principes exprimées dans l'accord collectif. Elle vérifie concrètement, d'une part, ce qui a été prévu pour prévenir les temps de travail excessifs ou les insuffisances de repos et, d'autre part, les mécanismes mis en place pour y remédier lorsque des incidents surviennent. Ce qui importe avant tout c'est l'effectivité des garanties en matière de respect des durées maximales de travail et des temps de repos. L'organisation du forfait en jours permet une approche pragmatique, qui peut répondre aux besoins et aux particularités des branches ou des entreprises. Mais elle ne doit pas laisser le salarié seul devant une charge de travail qui pourrait être excessive. L'autonomie du salarié n'exonère pas l'employeur de ses obligations en matière de santé et de sécurité. Le forfait en jours appelle d'autres outils, moins quantitatifs, plus qualitatifs, mais dont l'efficacité doit être éprouvée.

La Cour de cassation a rappelé que le droit à la santé et à la sécurité était une exigence constitutionnelle et que les dérogations à la durée du travail ne pouvaient se faire que dans le respect des principes de sécurité posés par le droit communautaire.

Pensez-vous que d'autres accords devront être modifiés au regard des nouvelles exigences jurisprudentielles ?

Ph. F. : À ce jour, il est bien évidemment impossible de se livrer à un quelconque pronostic sur les risques d'invalidation de tel ou tel accord collectif. Et ce d'autant plus que, pour vérifier la validité d'un système de forfait en jours, la Chambre sociale analyse l'ensemble du dispositif conventionnel applicable, en combinant, le cas échéant, accord de branche et accord d'entreprise ou d'établissement, l'un pouvant pallier les carences de l'autre. Il n'en

demeure pas moins qu'il est de l'intérêt même de l'ensemble des partenaires sociaux de procéder à une analyse approfondie des dispositifs conventionnels applicables afin d'apprécier si ceux-ci apportent ou non les garanties nécessaires, et, à défaut, engager les démarches pour réviser l'accord et le mettre en conformité, sans qu'il soit nécessaire d'attendre l'intervention d'une décision judiciaire.

Ce qui importe avant tout c'est l'effectivité des garanties en matière de respect des durées maximales de travail et des temps de repos.

À terme, quel est selon vous l'avenir du forfait jours ?

Ph. F. : Le forfait en jours correspond manifestement aux besoins des entreprises et de certains travailleurs, pourvu qu'il soit utilisé de façon adaptée et dans le respect de la loi quant aux exigences d'autonomie des salariés concernés. Il ne s'agit pas d'écarter des règles contraignantes, mais de permettre une autre organisation du travail. Cela implique de poser lucidement la question de l'objet du forfait jours, de son adéquation à l'organisation de l'entreprise, des tâches des salariés, des contraintes de production et des besoins réels de l'entreprise au regard des exigences de santé et de sécurité au travail et de trouver les solutions qui assurent le respect des durées maximales de travail et des temps de repos. Le législateur ayant délégué aux partenaires sociaux la responsabilité de la mise en œuvre du forfait en jours pour les salariés remplissant les conditions d'autonomie, c'est donc également au niveau de l'accord collectif que doivent être définies les garanties en matière de durée du travail. Il appartient donc aux partenaires sociaux de s'emparer de ces questions, de combiner l'autonomie du salarié, la souplesse de l'organisation du travail avec la nécessité d'assurer une bonne répartition de l'amplitude et de la charge de travail tout au long de l'année. Si ce travail est fait, il ne fait aucun doute que l'avenir des forfaits en jour n'est pas menacé.

Librio

IDÉES

JEAN-CLAUDE MAILLY
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE **FORCE OUVRIÈRE**

IL FAUT SAUVER LE
**SERVICE
PUBLIC**



« Le service public
de proximité
est un fondement
de la République »

3€



© Remy Lecourieux

→ **PIERRE LAMBLIN**

Directeur du département Études et Recherche de l'Apec, observatoire de l'emploi cadre

Quelles sont les activités du département Études et Recherche de l'Apec ?

Le département Études et Recherche de l'Apec développe un programme annuel d'études et de veille, afin d'analyser et d'anticiper les évolutions du marché de l'emploi, à des fins d'informations opérationnelles pour les partenaires sociaux, les pouvoirs publics, les cadres, les jeunes diplômés et les entreprises, et enfin les collaborateurs de l'Apec. Cette mission s'inscrit dans le cadre de l'Accord national interprofessionnel du 12 juillet 2011 et du mandat de service public de l'Apec.

Quelles sont les compétences du département Études et Recherche ?

Une quarantaine de collaborateurs travaillent dans ce département. Une grande diversité de formations et de

parcours professionnels caractérise l'équipe de collaborateurs et constitue en soi un atout. Ainsi, économistes, ingénieurs, statisticiens et démographes côtoient juristes, sociologues, historiens et documentalistes dans le cadre des nombreux projets souvent transverses. Le département Études et Recherche se tourne toutefois vers des compétences externes pour sous-traiter les terrains des enquêtes quantitatives faute de disposer des plateformes adéquates.

Quelle est la finalité des études de l'Apec ?

Le programme annuel d'études de l'Apec permet de mieux connaître les réalités du marché de l'emploi cadre en France, en diffusant une information pertinente sur les métiers, leurs évolutions, les perspectives d'emploi pour les jeunes diplômés et les cadres, ainsi que sur les pratiques de recrutement et de rémunération. Ce programme fait l'objet d'une validation par la commission études composée des partenaires sociaux de l'Apec et présidée par FO-Cadres, puis par son conseil d'administration. Chaque année, ce sont une quarantaine d'études qui sont réalisées par les collaborateurs du département Études et Recherches de l'Apec et/ou en partenariat.

Chaque année, ce sont une quarantaine d'études qui sont réalisées par les collaborateurs du département Études et Recherches de l'Apec et/ou en partenariat.

Quelles sont les orientations du programme 2014 des études de l'Apec ?

En 2014, le programme des études de l'Apec renforcera son expertise marché territoriale sous trois angles, d'une part, les travaux de conjoncture (offres, recrutements et tensions), d'autre part, ceux de prospective dans divers éco-

systèmes (branches professionnelles, pôles de compétitivité et filières technologiques d'avenir), et enfin l'attractivité territoriale et les compétences. Deux projets importants en partenariat ont déjà démarré fin 2013, le premier concernant les emplois stratégiques dans la chimie du végétal et les biotechnologies industrielles, avec le pôle de compétitivité Industries & Agro Ressources, et le second sur les métiers cadres et les tensions de recrutement dans la chimie, avec l'Union des Industries Chimiques.

Comment accède-t-on aux études de l'Apec ?

Tous les rapports d'études de l'Apec sont mis en ligne sur son site Internet apec.fr, et donc téléchargeables sur chacun des trois portails, jeunes diplômés, cadres et entreprises. Certains résultats d'études sont présentés sous la forme de fiches secteurs, régions, métiers et fonctions qui sont également mises en ligne, téléchargeables et régulièrement actualisées. Depuis un an, l'Apec adresse également aux responsables des ressources humaines en entreprise une lettre électronique mensuelle, « NewsRH Apec », qui présente les cinq dernières études réalisées. Enfin, plusieurs études font l'objet chaque année de communiqués de presse qui sont mis en ligne en homepage sur l'espace presse du site apec.fr.

Quels sont les temps forts de l'année en matière d'études ?

Les trois grands rendez-vous presse annuels de l'Apec s'articulent autour, d'une part, des travaux de conjoncture, en matière de prévisions de recrutements de cadres, en début d'année et à mi-année, et d'autre part, de la situation des derniers jeunes diplômés promus de l'enseignement supérieur, moins d'un an après l'obtention de leur diplôme. Chaque année, les « entretiens experts » de l'Apec sont aussi le lieu de débats et d'échanges entre responsables des ressources humaines en entreprise, pour confronter, sur une thématique donnée, les résultats d'études de l'Apec avec plusieurs témoignages de directeurs des ressources humaines.

[Questions/Réponses]

La clause de mobilité géographique

Le 9 juillet 2014, la Cour de cassation a considéré qu'une clause de mobilité géographique applicable sur tout le territoire français était suffisamment précise et donc opposable au salarié. Au regard de cette décision, les cadres doivent être vigilants et savoir ce à quoi ils seront engagés lors de l'introduction d'une telle clause dans leur contrat de travail. En effet, une fois le contrat de travail signé, tout refus d'appliquer une clause de mobilité géographique à la demande de l'employeur constitue une faute pouvant emporter de lourdes conséquences.

Q La clause de mobilité géographique doit-elle être prévue par le contrat de travail ?

R Pas nécessairement. Une clause de mobilité géographique peut être prévue par le contrat de travail, mais également par la convention collective. Toutefois, l'employeur ne peut se prévaloir de la clause de mobilité issue de la convention collective qu'à la condition que le salarié ait été informé de son existence et mis en mesure d'en prendre connaissance. Aussi, lorsque la convention collective est conclue postérieurement à l'embauche du salarié, elle ne peut s'imposer à lui sauf si ce dernier donne son accord en signant un avenant à son contrat de travail.

Q Quelles sont les conditions de validité d'une clause de mobilité géographique ?

R Pour qu'une clause de mobilité géographique soit licite, il faut qu'elle soit indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, proportionnée au but recherché et justifiée par la nature de la tâche à accomplir par le salarié. De plus, elle doit définir de manière claire et précise sa zone géographique d'application sans permettre à l'employeur d'en étendre unilatéralement sa portée. Aussi, la clause de mobilité géographique ne peut pas porter sur l'ensemble de la zone d'activité de l'employeur car cela signifie que son périmètre peut être étendu en cas de création d'un nouvel établissement. Une telle clause ne permettra pas au salarié de connaître l'étendue de son engagement au moment de la signature de son contrat de travail. Enfin, toute clause de mobilité par laquelle le salarié s'engage à accepter toute mutation dans une autre société, même appartenant au même groupe que sa société initiale, est nulle.

Q Qu'est-ce qu'une clause de mobilité géographique ?

R Une clause de mobilité géographique permet à l'employeur d'imposer au salarié une modification de son lieu de travail, sans nécessiter l'accord de ce dernier, et ce au-delà du secteur géographique de son lieu de travail initial.

Q Le cadre peut-il refuser d'appliquer une clause de mobilité ?

R En principe, le salarié est obligé d'accepter la mise en œuvre de la clause de mobilité par l'employeur. Il s'agit d'une simple modification de son contrat de travail. Le refus du salarié sera ainsi constitutif d'une cause réelle et sérieuse de licenciement. Toutefois, si la mise en œuvre de la clause emporte modification d'un élément du contrat de travail tel que la rémunération ou le rythme de travail, le salarié pourra s'y opposer.

Retrouvez le prochain
numéro de la Lettre
FO-Cadres n°158





CADRE AIMERAIT ÊTRE CONSEILLÉ SUR SON AVENIR PROFESSIONNEL.

Les services de l'Apec sont financés par les cotisations des entreprises et des cadres.
Tous les cadres peuvent en bénéficier. Ces services personnalisés répondent à chacune
de leurs problématiques professionnelles.

47 centres et 500 consultants. Plus d'information sur apec.fr

Apec. Prenez rendez-vous avec l'avenir.

