

L'ACCORD SYNTEC DU 1^{ER} AVRIL 2014 SUR LES CONVENTIONS DE FORFAIT JOURS

Le 24 avril 2013, le dispositif de la convention collective Syntec sur le forfait jours a été invalidé par la Cour de cassation, au motif que ses dispositions n'étaient pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restaient raisonnables et donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

Le 1er avril 2014 un nouvel accord a été conclu dans la branche Syntec, ayant pour objectif de sécuriser les conventions de forfait jours conclues dans le secteur. En voici les principales dispositions :

1) Salariés concernés

Il s'agit du personnel exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, de consultant ou accomplissant des tâches de conception ou de création, de conduite ou de supervision de travaux, disposant d'une large autonomie, liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées.

Les salariés concernés doivent obligatoirement disposer de la plus large autonomie d'initiative et assumer la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission caractérisant la mesure réelle de leur contribution à l'entreprise. Ils doivent donc disposer d'une grande latitude dans leur organisation du travail et la gestion de leur temps.

Il doit s'agir au minimum de salariés relevant de la position 3 de la grille de classification des cadres de la convention collective Syntec ou bénéficiant d'une rémunération annuelle supérieure à 2 PASS ou qui sont mandataires sociaux.

Le personnel concerné doit aussi bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie.

2) Nombre de jours de travail

Le forfait prévu est de 218 jours de travail maximum par année complète, journée de solidarité incluse.

Néanmoins, l'accord prévoit un système de rachat de RTT, en contrepartie du versement d'une majoration minimum de 20 % de la rémunération jusqu'à 222 jours et 35 % au-delà (contre une majoration de 10% dans la loi).

Quoi qu'il en soit, ce dispositif de rachat ne peut avoir pour conséquence de porter le nombre de jours travaillés au-delà de 230 jours.

3) Contrôle du temps de travail

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires.

Néanmoins, pour se conformer à la jurisprudence de la Cour de cassation, l'accord Syntec prévoit que le forfait en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un « suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par l'employeur ».

L'employeur est tenu d'établir un document qui doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 218 jours. L'accord précise que ce suivi est établi par le salarié sous le contrôle de l'employeur.

4) Encadrement du temps de repos

Le respect par le salarié des durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur doit mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

5) Droit d'alerte

Le salarié, en cas de charge de travail excessive, aura la possibilité d'émettre par écrit une alerte auprès de l'employeur, qui devra le recevoir dans les 8 jours avant de formaliser par écrit les mesures pour y remédier.

6) Deux entretiens annuels individuels

Le texte prévoit deux entretiens annuels individuels au minimum, au cours desquels seront évoquées la charge individuelle de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée et enfin la rémunération du salarié.

Enfin, l'accord prévoit aussi la possibilité d'un troisième entretien en cas de difficultés inhabituelles, outre une information-consultation du CE sur le recours aux forfaits jours dans l'entreprise ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés, un contrôle par le CHSCT, des mentions particulières dans la base de données économiques et sociales unique et la possibilité d'une visite médicale annuelle distincte pour les salariés qui le demandent.