



Commerce à prédominance alimentaire un accord de branche renforce l'encadrement des forfaits jours

Lucie Prasak, AEF Groupe, Dépêche n°532037, le 18.02.2016

La FCD (Fédération des entreprises du commerce et de la distribution) et trois organisations syndicales (FO, CFE-CGC et CFTC) ont signé, fin 2015, un avenant à la convention collective relatif au forfait jours, afin d'encadrer davantage le recours à ce mode d'organisation du travail.

Dans un arrêt de février 2015, la Cour de cassation avait en effet considéré que les dispositions de la convention collective sur le forfait en jours n'étaient pas de nature à assurer la protection de la santé et de la sécurité du salarié.

Le texte précise notamment que le salarié en forfait jours "bénéficie d'un repos quotidien d'une durée de 12 heures consécutives", au lieu des 11 prévues par le code du travail, ainsi que d'un repos hebdomadaire d'une journée entière à laquelle s'ajoutent une journée ou deux demi-journées supplémentaires, "en principe prises chaque semaine".

Après l'annulation par la Cour de cassation des dispositions de la convention collective du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire sur le forfait jours, les partenaires sociaux de la branche se sont attelés à mieux encadrer le recours à ce mode d'organisation du travail. Ils ont signé un accord en ce sens en septembre 2015. La branche compte environ 7 à 8 % de salariés cadres.

Salariés concernés. "Le forfait annuel en jours peut être convenu avec les cadres autonomes, c'est-à-dire 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 du service ou de l'équipe à laquelle ils sont rattachés." Le texte rappelle que le forfait en jours doit être prévu au contrat de travail, qui définit le nombre de jours travaillés.

Durée annuelle du travail. "Le nombre de jours de travail ne peut être supérieur, pour cinq semaines de congés payés, à 216 jours par an (jour de solidarité inclus)", ce nombre pouvant être "ajusté chaque année en fonction des jours de congé auquel le salarié peut effectivement prétendre".

Si le cadre décide de renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire, les modalités doivent être fixées par écrit, le nombre de jours travaillés ne pouvant excéder 229 jours, au lieu des 235 prévus par le code du travail. Les jours travaillés dans le cadre de cet accord sont rémunérés avec une majoration d'au moins 15 %.

Repos quotidien et hebdomadaire. "Afin de garantir une amplitude raisonnable de ses journées d'activité, le salarié en forfait jours bénéficie d'un repos quotidien d'une durée de 12 heures consécutives", au lieu des 11 prévues par le code du travail.

"Il bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une journée entière, en principe le dimanche [...], à laquelle s'ajoutent une journée ou deux demi-journées supplémentaires, en principe prises chaque semaine." Si l'activité ne permet pas la prise des demi-journées supplémentaires, le salarié doit en tout état de cause bénéficier "de 36 heures consécutives de repos au cours de la semaine", la ou les demi-journée(s) manquante(s) devant être prise(s) dans les trois mois suivants.

Jours fériés. "Le salarié en forfait jours bénéficie chaque année du chômage de six jours fériés en sus du 1er mai, au prorata en cas d'année incomplète."

Décompte de la durée du travail. Le travail est décompté en journées ou demi-journées. L'accord encadre plus strictement le décompte par demi-journées. Ainsi, "pour être considérée comme comportant une demi-journée non travaillée, la journée doit ne pas comporter d'heure de nuit". De plus, "en cas de travail le matin, celui-ci doit se terminer au plus tard à 13 h 30 et être suivi d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures".

Une demi-journée travaillée l'après-midi ne peut commencer avant 13 h 30 et doit être précédée d'un repos de 18 heures. Si ces conditions ne sont pas respectées, une journée entière doit être décomptée.

Suivi de la charge de travail. Le suivi du nombre de jours travaillés "peut s'effectuer à l'aide d'un document tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur", stipule l'accord. "Ce document fait apparaître la qualification de chacune des journées ou demi-journées du mois, répartie en quatre catégories au minimum : travail, repos, congé payé, autres absences."

Lorsqu'un repos a été inférieur à 12 heures consécutives, le document doit préciser quelle en a été la durée. Signé par le salarié, le document est remis chaque mois à sa hiérarchie, "responsable de son analyse et des suites à donner". Un récapitulatif annuel est remis au salarié.

Si le document de décompte fait apparaître "des anomalies répétées mettant en évidence des difficultés en matière de temps de travail", un entretien doit être proposé au salarié. Cet entretien s'ajoute à l'entretien annuel sur la charge et l'amplitude de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise ou l'établissement, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, et la rémunération.

"Un entretien supplémentaire peut en outre avoir lieu à tout moment de l'année à l'initiative du salarié si celui-ci rencontre des difficultés d'organisation de sa charge de travail l'amenant à des durées de travail trop importantes. Cette alerte doit aboutir à des décisions concrètes."

Si un entretien a été nécessaire en raison de difficultés d'organisation du temps de travail, "un bilan est effectué trois mois plus tard afin de vérifier que la charge de travail présente bien un caractère raisonnable". □
