

La réunion de la commission paritaire de négociation qui s'est tenue le 10 avril 2015 avait à l'ordre du jour le forfait horaire annuel. Il est vrai que le forfait en jours n'est pas tout à fait sécurisé. C'est d'ailleurs pour cette raison que de plus en plus de cabinets et d'entreprises s'en détournent.

Mais le forfait horaire annuel, c'est quoi au juste ? C'est une modalité de calcul des heures supplémentaires. Il permet de travailler 2002 heures par an, soit 44 heures sur 45,5 semaines hors congés payés et jours fériés. Le contingent réglementaire de 200 heures n'est pas applicable. Selon l'article 3121-4 du Code du travail, la rémunération du salarié ne peut être inférieure à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant au forfait, augmentée des majorations légales ou conventionnelles pour les heures supplémentaires.

Le légal :

+25% pour les 8 premières heures
+50% au-delà

Le conventionnel :

+10% [article L 3121.22 du Code du travail]

C'est le premier élément de discussion. ECF et IFEC refusent l'application des 25% et les organisations syndicales le minimum de 10%. Aussi les négociations devraient fixer un taux de majoration entre 10% et 25%.

Le deuxième élément de discussion est le nombre d'heures travaillées. La négociation devrait porter sur un nombre d'heures fixé entre 40 heures et 44 heures hebdomadaire.

La réglementation de la durée du travail applicable reste la même que pour une durée du travail non forfaitaire, à savoir :

- 10 heures de durée maximale quotidienne de travail,
- 11 heures de durée minimale quotidienne de repos,
- 35 heures minimales de repos hebdomadaire,
- 44 heures de durée maximale hebdomadaire moyenne de travail,
- 48 heures de durée maximale hebdomadaire absolue de travail.

La convention de forfaits en heures ne peut être conclue pour tous les salariés. Seul-e-s :

- les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.
- Les salarié-e-s qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le troisième élément des discussions est la catégorie de salarié-e-s à laquelle s'appliquera ce forfait à partir de la classification dans la convention collective.

Contrairement au forfait en jours, la CGT est prête à négocier un accord concernant le forfait horaire annuel.

Enfin le patronat nous a remis un projet d'accord sur le pacte de responsabilité, pacte en faveur de l'emploi !!! Comme si l'emploi se décrétait. Nous y reviendrons dans un prochain bulletin.