

LE FORFAIT HORAIRE HEBDOMADAIRE

SUITE DES NEGOCIATIONS

Nous avons abordé dans notre dernier bulletin d'informations, le premier volet concernant le temps de travail, à savoir le forfait en jours. Le patronat a aussi décidé de modifier ce type de forfait. Il s'agit de transformer l'article 3 du chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail.

L'objectif du patronat est de sécuriser cette disposition mise à mal par des centaines d'actions en justice sur la question du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS).

Les cadres en forfait horaire hebdomadaire ont une rémunération au moins égale au PMSS. Et cette rémunération doit être maintenue. La cour de Cassation est des plus claires.

C'est dans ce cadre que nous étions prêts à sécuriser cette disposition comme cela avait été fait dans un autre registre en 2014 pour les forfaits en jours. Mais tel n'est pas la proposition de SYNTEC et CINOV.

En effet, le patronat propose que tous les salarié-e-s cadres ou non cadres puissent être soumis à cette modalité sous la seule réserve que la rémunération du salarié soit au moins égale à 115% du minimum conventionnel de sa catégorie. Non seulement, ce forfait n'est plus réservé aux cadres mais surtout la référence au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale a disparu. C'est une véritable arnaque pour les salarié-e-s de la branche.

En effet :

Pour les non cadres. L'accord de branche ne prévoyait rien. C'est donc la législation en matière de forfait horaire hebdomadaire qui s'appliquait, à savoir des heures supplémentaires inclus dans la rémunération mais majorées de 125% :

Exemple : forfait horaire de 4 heures

- 35 heures à 100 %
+ 4 heures à 125%



salaires horaires
hebdomadaires

Ces heures supplémentaires se calculent sur la base du salaire réel. Non seulement l'accord rémunère les heures supplémentaires à 115% mais ces 115% sont calculés à partir des minima conventionnels. Quelle escroquerie !

Pour les cadres. L'accord de branche prévoyait que le salarié devait avoir une rémunération au moins égale au PMSS et à 115% du minimum conventionnel de sa catégorie. La référence au PMSS disparaît. Il ne reste que les 115% du minimum conventionnel. Un véritable hold-up sur les garanties sociales. Tous les cadres sont donc concernés.

Mais le dispositif tel qu'envisagé pose problème en droit. En effet, les heures supplémentaires d'un-e salarié-e en forfait horaire hebdomadaire seraient en moins rémunérées que des heures supplémentaires concernant un-e salarié-e sans forfait : 115% au lieu de 125%.

Mais quelles organisations pourraient signer un tel avenant sans s'attirer les foudres des salarié-e-s ?

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes