

NOUVEAU SERVICE PREMIUM RÉSERVÉ AUX ABONNÉS**ACTUALITÉ****La branche Syntec-Cinov sécurise ses forfaits jours**Caroline Gittton | 08/04/2014 | 16:45 | **Emploi / Formation**

Les partenaires sociaux de la branche Syntec-Cinov ont signé, le 1er avril dernier, un accord sur les forfaits jours. Objectif : sécuriser le dispositif, suite à son invalidation par la Cour de cassation en avril 2013.

Le Syntec, le Cinov, la CFE-CGC et la CFDT ont signé, le 1er avril, un avenant à l'accord de branche de juin 1999 sur la durée du travail concernant les forfaits jours. L'impulsion vient d'un arrêt de la Cour de cassation du 24 avril 2013, qui pointe les insuffisances du dispositif de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés, notamment de contrôle de leur charge de travail. Depuis un arrêt du 29 juin 2011, la Haute juridiction exige en effet que l'accord collectif encadrant les conventions de forfait jours prévoie des garde-fous pour contrôler la charge de travail des salariés.

L'objectif de cette négociation de branche, initiée en septembre 2013, était donc de sécuriser les employeurs, face au risque de voir annuler en justice des conventions individuelles de forfaits jours. « Cet accord est d'application directe pour les entreprises qui le souhaiteront, en particulier les TPE et PME dépourvues de délégués syndicaux », précise Frédéric Lafage, vice-président en charge des affaires sociales et de la formation de la fédération Cinov. Un délai de six mois sera laissé aux employeurs déjà couverts par un accord pour se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions. L'avenant prendra effet à compter de la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal Officiel.

Salariés concernés

L'avenant rappelle la nécessité de mettre en place une convention individuelle de forfait en jours écrite, qui énumère la nature des missions de l'intéressé, le nombre de jours travaillés dans l'année, et la rémunération correspondante. Les salariés concernés doivent 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 », et être « en mesure de quantifier leur contribution à l'entreprise ». « Ils doivent donc disposer d'une grande latitude dans leur organisation du travail et la gestion de leur temps. » Précaution pour le salarié : le refus de signer une convention de forfait en jours ne relève pas d'une, et ne saurait donner lieu à un licenciement.

Période de référence de 218 jours travaillés

Le texte fixe par ailleurs la période de référence à 218 jours travaillés par an, journée de solidarité incluse. Néanmoins, les salariés pourront, en accord avec leur employeur, renoncer à des jours de repos, jusqu'à 230 jours travaillés. « L'idée est en effet d'apporter une certaine souplesse au dispositif, car nous avons besoin d'être réactifs pour nos clients, explique Frédéric Lafage. Avec, pour les salariés, de véritables compensations. » Le texte prévoit ainsi le versement d'une majoration minimum de 20% de la rémunération jusqu'à 222 jours, et de 35 % au-delà. Un avenant au contrat de travail fixera cette majoration.

Une obligation de déconnexion

Le suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail comme de l'équilibre vie privée et vie professionnelle incombe à l'employeur, qui est le garant du droit à la santé et à la sécurité des salariés, rappelle le texte. Il impose ainsi la mise en place de modalités de contrôle du décompte des jours travaillés/non travaillés, au moyen d'un suivi « objectif, fiable et contradictoire » par l'employeur.

Si les salariés concernés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires, ils bénéficient néanmoins d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives. L'avenant rappelle à ce titre que ces limites n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour, mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

Le texte met à cet égard à la charge des salariés une obligation de déconnexion des outils de communication à distance. « Les employeurs devront faire preuve de vigilance quant au respect de cette disposition », souligne Frédéric Lafage.

Un entretien individuel deux fois par an

Autre mesure, la convocation du collaborateur, au moins deux fois par an, à un entretien individuel et, en cas de difficultés inhabituelles, à un entretien spécifique. L'occasion d'évoquer la charge individuelle de travail, l'organisation du travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée et la rémunération de l'intéressé. Le salarié pourra aussi, à sa demande, bénéficier d'une visite médicale spécifique.

Caroline Gitton | [Source LE MONITEUR.FR](http://www.lemoniteur.fr)