

F Février 2010 / N°78

Programme de formation syndicale mis en place par l'UGICA-CFTC pour l'année 2010 :

Thème	Intitulé	Places	Public visé	Date	Lieu	Contact
Valorisation des travailleurs face aux évolutions socio-économiques	Négocier un accord travailleurs handicapés et prise de conscience de l'insertion des travailleurs en situation d'handicap.	20	Adhérents Cadres et/ou délégués syndicaux	3 et 4 juin 2010	PARIS Maison N. Barré	UGICA-CFTC
Droit du travail et défense du salarié	Les clauses de non concurrence : cas pratique et étude de son encadrement jurisprudentiel La rupture conventionnelle et la Prise d'acte de la rupture du contrat de travail	20	Adhérents Cadres et/ou titulaires de mandats	1 et 2 juin 2010	PARIS Maison N. Barré	UGICA-CFTC
Droit du travail et défense du salarié	Le Portage Salarial et le rôle de l'UGICA dans son encadrement Les modifications pratiques importantes issues de l'ANI du 11 janvier 2008 : période d'essai, indemnités de rupture, CDD à Objet Défini...	15	Adhérents Cadres et/ou titulaires de mandats	6 et 7 oct. 2010	PARIS Maison N. Barré	UGICA-CFTC
FORUM DS	Point sur la représentativité : La Formation Professionnelle Continue et la santé au travail.	80	Tous les adhérents	1 jour A déterminer	PARIS	UGICA-CFTC

Inscription auprès du secrétariat de l'UGICA-CFTC ☎ 01 44 52 49 82 ou par courriel : mdubreuil@cftc.fr

Budget FONGEFOR

Thème	Intitulé	Places	Public visé	Date	Lieu	Contact
Valorisation des travailleurs face aux évolutions socio-économiques	La GPEC de A jusqu'à Z, la GPEC territoriale, étude des impacts de l'ANI 2009 ; Etude d'accords d'entreprise	15	Adhérents Cadres et/ou titulaire d'un mandat	2 et 3 nov. 2010	PARIS Maison N. Barré	UGICA-CFTC
Valorisation des travailleurs face aux évolutions socio-économiques	Déclinaison de la loi de 2009 de la formation professionnelle et mise en œuvre de celle-ci en entreprise (plan de formation), « rôle des IRP ».	15	Adhérents Cadres et/ou titulaire d'un mandat dans l'entreprise	9 et 10 nov. 2010	PARIS Maison N. Barré	UGICA-CFTC

Inscription auprès du secrétariat de l'UGICA-CFTC ☎ 01 44 52 49 82 ou par courriel : mdubreuil@cftc.fr



Nos Partenariats

Partenaires	Thèmes	Places	Public visé	Date	Lieu	Contact
UR Bourgogne	Accidents de travail et maladies professionnelles : la reconnaissance de la pathologie par la Caisse et ses conséquences sur le contrat de travail	20	Adhérents cadres	Du 16 au 18 nov. 2010	Dijon	UR Bourgogne
UR Lorraine	Déclinaison de la loi de 2009 sur la formation professionnelle + GPEC	20	Adhérents cadres	du 15 au 17 juin 2010	Metz	UR Lorraine
UR IDF	Formation Professionnelle continue et au GPEC	15	Tous les militants	Du 17 au 19 mai 2010	Paris	UR IDF

Modalités pratiques d'inscription : directement auprès de la région concernée

FORFAIT JOURS

La sanction de l'absence de suivi de la charge de travail

Jusqu'à la réforme du temps de travail issue de la loi du 20 août 2008, le code du travail exigeait que la convention ou l'accord collectif mettant en œuvre le forfait-jours fasse l'objet d'un suivi de la charge de travail réelle du salarié. Plus précisément, la loi exigeait de prévoir les modalités de « suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte ».

Dans le cas d'espèce (Chambre sociale de la Cour de cassation, arrêt du 13 janvier 2010), l'accord collectif mettant en œuvre le forfait jours d'une salariée, prévoyait un suivi comportant un réexamen de la charge de travail au-delà de 1800 heures de travail effectif annuel. Suite à son licenciement pour insuffisance professionnelle, la salariée saisit la juridiction prud'homale pour contester son licenciement, mais également pour faire constater le manquement de l'employeur à son obligation de suivi de sa charge de travail.

La Cour d'appel d'Aix-en-Provence lui donne gain de cause sur les deux points. Sur l'absence de suivi du forfait-jours, les magistrats considèrent que la conséquence pour l'employeur est qu'il ne peut plus s'en prévaloir. De ce fait, ils condamnent l'employeur à une somme consé-

quente à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires.

Or la sanction adoptée par la Cour d'appel est censurée par la Haute juridiction. Elle estime que **le défaut de suivi de la charge de travail de la salariée en forfait-jours ne « met pas en cause la validité de la convention de forfait en jours »**. La salariée ne peut donc prétendre au paiement d'heures supplémentaires. Néanmoins, la Cour de cassation estime que **ce manquement ouvre droit à des dommages et intérêts**.

Précisons que depuis la loi du 20 août 2008 (non applicable dans la décision rendue), l'article L 3121-46 du code du travail dispose qu'un « *entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié* ». A priori, la solution adoptée dans le présent arrêt, versement de dommages et intérêts et non nullité du forfait en cas de manquement aux obligations de suivi, devrait, logiquement, également être retenue.

Pour plus de renseignements ou toute question juridique spécifique aux cadres, vous pouvez contacter *Simon DENIS* au secrétariat de l'Ugica-CFTC au 01 44 52 49 82 ou ugica@cftc.fr