

FORFAIT JOUR :
UNE SURCHARGE DE TRAVAIL ?

DANS CETTE
STATION GÉOSTATIONNAIRE
ON SUIT LE FORFAIT
JOUR

MAIS COMME
LE JOUR NE SE
COUCHE JAMAIS, ÇA
FAIT PAS BEAUCOUP
DE REPOS

DELUXE

FAIRE LE POINT
SUR SA RETRAITE

COMPRENDRE
SA RETRAITE

DEMANDER
SA RETRAITE

PRÉPARER
SA RETRAITE

Sur agirc-arrco.fr,
votre retraite
au bout des doigts.

Accédez à votre relevé
de situation

Prenez rendez-vous
avec un conseiller

Demandez **votre retraite
complémentaire en ligne**

Communiquez
un changement d'adresse

**et bien plus encore
dans votre espace
personnel...**

● RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

agirc et **arrco**

Votre retraite, on y travaille



Patrick POIZAT
Président



Jean-Pierre THERRY
Secrétaire Général

Le retour des congés est déjà bien loin et l'actualité a fait que nos activités sont reparties à grande vitesse.

La fin de cette année 2015 s'annonce très chargée avec comme point d'orgue, notre 52e Congrès Confédéral, qui se tiendra du 17 au 20 novembre à Vichy.

C'est un moment important dans la vie de notre mouvement en continuité avec le dernier Congrès de Poitiers. L'intitulé de notre motion d'orientation « dans un monde en bouleversement » démontrera que nous allons de l'avant et que rien ne nous arrêtera, n'en déplaise à certain. Nous ne doutons pas que l'équipe Confédérale sache mettre en avant nos positions lors de la venue du Premier Ministre pendant ce Congrès.

La CFTC-Cadres fera sienne cette motion dès le 1er janvier 2016, d'autant que le terme bouleversement colle bien à la réalité d'aujourd'hui.

Le taux de chômage est toujours en hausse et ce n'est probablement pas fini avec les restructurations annoncées dans les grandes entreprises telles qu'Air France, Areva,

Hewlett-Packard, la Halle... mais aussi la réduction du nombre d'agences locales à la Société Générale, qui aura certainement une répercussion sur d'autres enseignes bancaires.

La CFTC-Cadres sera en ordre de bataille pour peser dès la rentrée et servir notre motion d'orientation pour faire en sorte que nos projets et suggestions soient pris en compte auprès des nouvelles équipes régionales qui vont sortir des urnes début décembre.

Dans ce journal vous pourrez lire notre intervention lors de l'assemblée générale de l'association Nos Quartiers ont des Talents (NQT). Soulignons une nouvelle fois, que nous sommes la première organisation syndicale à favoriser le développement du parrainage afin de renouer le lien entre les entreprises et les jeunes diplômés sur tout notre territoire. N'oubliez pas que le 20 octobre sera remis à l'Elysée au Président de la République le Manifeste du livre blanc afin de soutenir nos propositions en faveur de la généralisation du parrainage, car nous croyons, nous CFTC-Cadres, à la relance de l'ascenseur social, inscrit dans notre Statut du travailleur. Pour nous soutenir allez tout simplement sur <http://www.nqt.fr/livre-blanc-229.html> puisque maintenant nous sommes directement impliqués dans cette démarche.

L'équipe de la CFTC-Cadres aura le plaisir de vous retrouver sur notre stand au Congrès Confédéral de Vichy pour « ... un moment de dialogue, de convivialité, de partage, d'espérance et de fraternité... », comme le disait Jean Bornard. ■

SOMMAIRE

- 3 Edito
- 4 Déménagement d'une entreprise
- 6 Nos Quartiers ont des Talents
- 9 Dossier : forfait-jours
- 16 Etude APEC : rémunération des cadres
- 18 Inaptitude du salarié
- 20 Généralisation de la complémentaire santé
- 22 Actualité par B. IBAL
- 23 Culture : il faut sauver le droit du travail de P. LOKIEC



**La CFTC Cadres,
une union Eco-responsible !**





Mon entreprise déménage : *que faire et comment le faire ?*

Les déménagements sont des décisions privilégiées des entreprises soucieuses d'améliorer rapidement leurs marges opérationnelles. Depuis plusieurs années déjà, nombre d'entreprises quittent les quartiers d'affaires au profit de quartiers décentrés, aux loyers plus faibles. Selon nos informations, la tendance devrait s'accroître jusqu'au moins 2018, avec par exemple 70 % des entreprises implantées en Ile-de-France envisageant de déménager avant 3 ans.

Les représentants du personnel qui souhaitent peser sur le choix de leur direction doivent garder à l'esprit que les déménagements revêtent deux dimensions : économiques et sociales d'une part ; conditions de travail de l'autre. Ces projets intéressent par conséquent les Comités d'Entreprise au moins autant que les CHSCT.

Quels sont les points de vigilance pour les Comités d'Entreprise ?

Attention aux conséquences sur la Participation

Un déménagement, comme un regroupement de sites, se traduit par un départ des locaux avant la fin des baux signés. Ce qui signifie que la société aura à supporter des doubles loyers, pendant une période qui peut aller de quelques mois à quelques années.

A ces doubles loyers, se surajoutent les dépréciations (**write off**) des dotations aux amortissements réalisés pour l'aménagement des locaux quittés. Or ceux-ci sont calculés sur la durée du bail. Donc plus la société quitte ses locaux longtemps avant la fin de son bail, plus les **coûts exceptionnels** sont élevés.

Ne pas oublier non plus les coûts de remise en état des locaux, qui peuvent se révéler très onéreux. Tous ces coûts ont une particularité comptable : ils doivent être provisionnés l'année du déménagement, ou la précédente, si celui-ci a lieu au tout début d'une année fiscale (ex. 1^{er} janvier).

Il faut de surcroît rajouter les coûts du cabinet conseil, qui aide les directions dans le choix de la localisation et pilote le déménagement, l'aménagement des locaux, etc. Ces factures dépassent souvent le million d'euros.

En conséquence, les résultats de l'année précédant le déménagement sont fortement dégradés par ces coûts exceptionnels. Ce qui signifie que **la Participation** l'est également !

Attention aux conséquences sur la qualité de vie des salariés

Un déménagement implique de nouveaux trajets, d'autres moyens de transport, une nouvelle organisation (accompagnement des enfants à l'école par exemple), un nouvel équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et donc modifie la qualité de vie des salariés.

Mal anticipées, ces modifications peuvent générer des **ruptures d'équilibre personnel**, sources de **départs** de la société. C'est d'ailleurs parfois, un des objectifs (non avoué) de l'employeur. Ces départs peuvent en outre générer des surcharges de travail pour les salariés qui restent. Les situations de **surcharge de travail** sont communes dans les semaines et les mois qui suivent un déménagement.

Attention aux modifications des conditions de travail

Bureaux partagés, **open space** ou plus simplement modification des espaces de travail, de réunion ou de circulation : les conditions pratiques de travail vont changer. Les salariés

ne seront pas toujours enclins à exposer à leur employeur l'éventuel **inconfort** généré par le nouveau plan de sol. Tant pour les interroger anonymement que pour faire l'analyse des conséquences sur le travail réel, le recours à un tiers a son utilité.

Comment influencer pour préserver au mieux l'emploi et les conditions de travail ?

Il y a beaucoup à faire au niveau du Comité d'Entreprise

Pour tout projet de déménagement, une information-consultation préalable du Comité d'Entreprise est obligatoire (et pas uniquement du CHSCT). Il est tout à fait possible alors de négocier avec la direction le recours à un expert-comptable auprès du CE pour travailler sur les aspects économiques, financiers et sociaux du projet. L'expert mandaté peut mesurer les économies projetées, mais aussi l'impact des coûts exceptionnels sur les résultats de l'entreprise et la participation des salariés, puis nourrir l'argumentaire vous permettant d'**éviter aux salariés d'être lésés**. L'objectif étant le maintien à l'euro près du montant de la Participation qui aurait été générée sans ce déménagement.

Les directions s'appuient fréquemment sur les travaux réalisés par une filiale de la RATP pour calculer les conséquences sur les temps de transport. Mais ces travaux génériques ne prennent pas en considération **la vie réelle des salariés** (horaire de l'école, garde partagée, régularité et sécurité des trains, densité du trafic automobile, etc.). Pour peu qu'il dispose de la compétence, l'expert au CE peut aussi aider le Comité à **réaliser une enquête auprès des salariés**, qui dépasse ce seul recensement et permet la collecte d'une mine d'informations mobilisables en négociation.

L'expert, habitué de ce type de situation, est en capacité de proposer des **mesures d'accompagnement ciblées et adaptées** au public concerné par le déménagement. Il peut **chiffrer** ces mesures et les mettre au regard des

économies projetées. Les propositions des élus n'en seront que plus **crédibles**.

Le CHSCT est bien entendu lui aussi légitime, sur les aspects directement liés aux conditions de travail

Pour un projet de déménagement, la consultation du CHSCT et le recours à l'expertise sont de droit. Si une expertise au niveau du Comité n'a pas été acceptée par la direction, il convient d'intégrer la dimension économique à la mission CHSCT.

Nous vous conseillons de ne pas cantonner le travail de l'expert CHSCT aux seuls aspects matériels (espaces, volumes, éclairages, orientation, accessibilité, etc.) du projet. Les conséquences sur l'organisation du travail (horaires, planning, effectif, répartition des tâches, communication, réunions, etc.) devront aussi être appréciées et discutées.

Un déménagement ouvrant la possibilité de « partir d'une feuille blanche », n'hésitez pas à proposer des remaniements propres à générer du confort de travail, source de performance dans la réalisation de l'activité.

L'action des Représentants du Personnel paie !

Les déménagements sont des projets difficiles à mener par les directions, qui ne peuvent prendre le risque d'une crispation des relations sociales avant leurs mises en œuvre.

Notre expérience montre que des propositions bien étayées, chiffrées (et communiquées aux salariés), permettent d'obtenir des avancées, qu'il s'agisse de la mise en place de navettes, de la prise en charge de frais de déménagement, de prise en charge de frais de péage, de frais de garde d'enfants ou d'une amélioration des conditions matérielles et organisationnelles de mise en œuvre. ■

Christophe LEBARON et Frédéric GARDIN

www.sextant-expertise.fr

Expert-comptable auprès des CE

Expert du dialogue et de la négociation

Notre dernier numéro faisait état de la convention que la CFTC Cadres venait de signer avec l'association *Nos Quartiers ont des Talents*.

Voici l'intervention de Jean-Pierre THERRY, secrétaire générale de notre Union, lors de cette signature au moment de l'assemblée générale de cette association.

La CFTC Cadres se réjouit d'avoir signé un partenariat avec vous. Les valeurs que vous défendez correspondent aux nôtres. Il n'y a qu'à analyser la première partie de notre convention pour s'en rendre compte.

Avant d'aller plus loin dans mon propos, permettez-moi de remercier notre ami Claude RAOUL pour avoir démarché auprès de vous.

Il était la personne la mieux placée pour entrer en contact avec vous puisqu'il avait la responsabilité de la Commission jeunes. Il est évident que sans lui, nous n'aurions pas pu nouer ce partenariat.

Si je n'avais eu que deux mots à retenir du contenu de notre accord, j'aurais sans hésitation pris le terme « égalité des chances ».

Notre confédération, il y a plus de dix ans, écrivait son Statut du travailleur. Le chapitre 1^{er} met précisément en avant ce que nous allons mettre en œuvre ensemble. Cela veut dire que nous étions faits pour collaborer.

La CFTC Cadres prend le relai aujourd'hui tout simplement parce que nous bénéficions au sein de cette Confédération d'un rôle très particulier, celui de fédération transversale. A ce titre, nous devons faire apport d'un plus de service, d'un plus d'expertise dans le champ de compétences et développer des partenariats dans le strict respect des lignes définies par la CFTC.

La reconnaissance de NQT d'être une association reconnue d'intérêt général à caractère sociale est pour nous un vrai gage d'avenir.

Ce long chemin pour en arriver là démontre l'intérêt et le bien-fondé d'une réelle reconnaissance de vos actions sur le terrain par les pouvoirs publics. Tant et si bien que notre organisation syndicale ne pouvait être indifférente à vos actions, d'autant que je sais déjà que bon nombre de nos militants ont parrainé des jeunes dans leur entreprise.

La reconnaissance de NQT dans sa volonté d'agir en faveur de l'égalité des chances et de l'insertion professionnelle

de jeunes diplômés correspond parfaitement aux actions que nous menons au quotidien.

Fidèle à sa tradition et à ses valeurs inspirées par la morale sociale chrétienne, l'ensemble des structures CFTC Cadres vont avoir un rôle majeur dans la mise en œuvre de la deuxième partie de notre convention.

Tout d'abord vous faire connaître, cela a été fait dans notre dernier journal édité à 15 000 exemplaires. Vous avez eu la primeur du dossier central (8 pages) pour expliquer qui vous êtes et quelles sont vos actions.

Ensuite, lors de notre Conseil CFTC Cadres du 2 juillet, nous avons détaillé notre convention et déterminé ensemble la façon dont nous allons la mettre en œuvre.

Dans un second temps, nous passerons à l'étape régionale. Nous informerons nos structures avec pour objectif de garantir aux jeunes un accès et un accompagnement global vers l'emploi réalisé par le parrainage. Cela devrait se concrétiser sans encombre puisque nous avons été l'une des premières organisations syndicales, pour ne pas dire la première, à demander que la gestion des emplois et des compétences descende au niveau territorial. Nous estimons que c'est au plus près du terrain que les acteurs locaux peuvent agir vite et bien.

Ce partenariat nous donne beaucoup d'espoir pour l'accompagnement des jeunes diplômés et nous allons de notre côté faire en sorte de répondre à vos attentes sachant que pour nous cette collaboration est sans arrière-pensées.

Notre choix de signer cette convention n'a qu'un seul but, celui de tout faire pour que tout jeune diplômé soit intégré, accompagné, donc parrainé, afin qu'il trouve un emploi en parfaite correspondance à son parcours universitaire.

Dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels, tel qu'inscrit dans l'ANI du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014, l'insertion professionnelle doit constituer l'une de nos principales préoccupations dans les mois à venir.

La CFTC Cadre est heureuse d'être la première organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnelle présente aux côtés de cette association.

A nous maintenant de prouver que vous avez fait le bon choix en initiant cette collaboration qui a pour finalité de donner, voir redonner, le sourire aux jeunes diplômés en leur permettant d'entrer dans la vie active le plus rapidement possible en lien avec leur parcours universitaire. ■



Ensemble, nous disons oui à la généralisation du parrainage avec NQT !

Nous, jeunes actifs, étudiants, cadres, salariés, chômeurs et chefs d'entreprises, parrains et filleuls, élus et citoyens, soutenons la démarche de NQT pour relancer l'ascenseur social en développant le parrainage en entreprise.

NQT est né d'une expérimentation lancée il y a dix ans sous le nom de « Nos Quartiers ont des Talents » avec une ambition claire : renouer le lien entre les entreprises et les jeunes diplômés de quartiers prioritaires et de milieux défavorisés pour faciliter leur accès à l'emploi. Depuis, l'association a accompagné plus de 26 000 jeunes partout en France.

Les actions de NQT ont créé une prise de conscience de la part des décideurs, du grand public et des entreprises. Plus de 780 partenaires privés et publics, qu'ils s'agissent de grands groupes ou de plus petites structures, ont choisi de soutenir l'engagement de NQT et de participer aux opérations de parrainage.

Aujourd'hui, cette bataille pour l'emploi des jeunes doit plus que jamais être considérée comme une priorité. Malgré l'augmentation du niveau de diplôme, l'accès à l'emploi des jeunes diplômés s'est dégradé depuis 10 ans : 22 % des jeunes actifs sont toujours au chômage trois ans après leur sortie du système éducatif. Ces difficultés touchent davantage les jeunes issus de milieux défavorisés dans toutes les régions et accentuent les inégalités et l'exclusion. Donner à ces jeunes les clés pour s'ouvrir les portes du marché du travail est donc devenu une urgence pour relancer l'ascenseur social et préserver la cohésion de la société.

C'est pourquoi NQT se mobilise pour relancer l'ascenseur social et redonner confiance aux jeunes, dans leur avenir et dans celui de notre pays. Nous souhaitons profiter de l'occasion offerte par le "Nos Quartiers ont des Talents Tour", organisé pour les 10 ans de l'opération, pour placer ce sujet au cœur du débat national.

Depuis 10 ans, le système de parrainage mis en place par NQT a dépassé toutes les espérances : 71 % des jeunes accompagnés par près de 7 000 parrains et marraines bénévoles ont trouvé un emploi à la hauteur de leur qualification, en sept mois en moyenne. Cette méthode qui a fait ses preuves, représente donc un formidable levier pour rapprocher les jeunes du marché du travail et doit être étendue à d'autres types de bénéficiaires.

Nous soutenons la généralisation des « bonnes pratiques du parrainage » au plus grand nombre d'entreprises, petites et grandes, de collectivités, d'institutions publiques et d'associations, en direction de tous les jeunes qui cherchent à s'insérer sur le marché du travail.

Yazid CHIR
Président
Cofondateur

Raynald RIMBAULT
1^{er} vice-président
Cofondateur



Bonnes pratiques pour favoriser le développement du parrainage

1 - Favoriser le développement d'un parrainage professionnel.

Pour être efficace, le parrainage doit être professionnel dans les deux sens du terme : il doit être mis en place dans l'entreprise, réalisé par des cadres et dirigeants en activité, et encadré par des organisations structurées et compétentes dans ce domaine.

2 - Généraliser le parrainage collégial au sein des entreprises

Animer, au sein des entreprises mettant en place un système de parrainage, un réseau des parrains et marraines, par des actions spécifiques : présentation du parrainage, avec des interventions de parrains et marraines issus d'autres entreprises et des membres d'associations spécialisés dans le domaine, réunion de bilan du parrainage, actions de communications internes et externes dans ce domaine.

3 - Développer un réseau des parrains et marraines à l'échelle nationale

Multiplier les échanges entre parrains et marraines issus de différents secteurs pour favoriser la diffusion des bonnes pratiques en matière de parrainages. Ce réseau peut également être mis à contribution pour élargir les contacts professionnels des filleul(e)s et être animé grâce au développement de communautés régionales.

4 - Inciter les entreprises à intégrer pleinement le parrainage dans leur politique RSE.

Le parrainage s'intègre à la politique RSE des entreprises, sans antinomie avec ses activités économiques. Cette politique est effectivement un complément logique de la stratégie business de l'entreprise, elle s'inscrit dans sa politique globale. Par le parrainage, les cadres et dirigeants accompagnent vers l'emploi des jeunes diplômés, soit participent à la création indirecte d'emploi. Dans un contexte économique difficile, cette action est facteur de cohésion sociale et synonyme de solidarité. De même, le parrainage renforce le lien social au sein des entreprises en fédérant une communauté de cadres et dirigeants autour d'une action positive pour l'emploi dont les résultats sont visibles en quelques mois.

5 - Inciter les PME à développer le parrainage.

De nombreuses PME n'ont pas de politiques RSE structurées et ont donc plus de difficulté à mettre en place un système de parrainage. Un système permettant aux grandes entreprises ayant déjà mis en place le parrainage d'accompagner les PME dans ce domaine doit être élaboré. De plus, une incitation fiscale peut être une solution pour impulser une démarche de parrainage au sein des PME.

Forfait-jours : vers un suivi plus accru de la charge de travail du salarié

Les questions du temps de travail du salarié au forfait-jours et du suivi de sa charge de travail se sont invitées dans l'actualité, à la faveur de nombreuses décisions rendus par la Chambre sociale de la Cour de cassation en 2014 et 2015.

Afin de mieux cerner les enjeux et les conséquences de ces décisions, la CFTC-Cadres vous propose donc une rétrospective du forfait-jours dans ce dossier. Du rappel de la législation en vigueur jusqu'aux dernières nouveautés jurisprudentielles, nous reviendrons globalement sur les conditions de validité du forfait-jours. En outre, ce dossier sera l'occasion de faire le point sur le temps de travail des cadres et sur la réglementation applicable.

Moins connu que le forfait-jours, il existe également d'autres conventions de forfaits qui peuvent créer des incompréhensions ou des amalgames (forfait annuel en heures de travail et forfaits mensuels ou hebdomadaires en heures de travail). Il conviendra donc de voir ce que ces conventions recouvrent et à quoi elles vous engagent auprès de votre employeur de façon liminaire.

Important ! Le comité d'entreprise doit être consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés (art. L. 2323-29 C. trav.).

LE FORFAIT MENSUEL OU HEBDOMADAIRE EN HEURES DE TRAVAIL

Lorsqu'il est régulier que l'horaire de travail comporte l'accomplissement d'heures supplémentaires, il est possible de conclure avec un salarié cette convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois, qui inclut un nombre déterminé d'heures supplémentaires. Ce type de convention peut être conclu avec tout salarié de l'entreprise (cadre ou non cadre), quel que soit son degré d'autonomie dans l'organisation de son travail.

Quelles sont les conditions de validité de ces conventions de forfaits ?

Pour être valide, la conclusion d'une convention individuelle de forfait en heures hebdomadaire ou mensuel doit répondre à trois conditions cumulatives :

- ▶ sa conclusion requiert l'accord du salarié et la convention doit être établie par écrit ;
- ▶ le nombre d'heures correspondant au forfait doit être déterminé ;
- ▶ la rémunération du salarié doit être au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires (art. L. 3121-41 C. trav.). Les heures supplémentaires accomplies au-delà du forfait doivent être rémunérées en sus et majorées selon les dispositions légales en vigueur. Elles font l'objet d'un décompte hebdomadaire.

Les salariés forfaitisés en heures de travail sur la semaine ou le mois sont-ils soumis à la réglementation relative à la durée du travail ?

Ils sont soumis à l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail comme les salariés en horaire collectif de travail (voir page 10).

LE FORFAIT ANNUEL EN HEURES DE TRAVAIL

Quels sont les salariés concernés ?

- ▶ Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ou à laquelle ils sont intégrés ;
- ▶ Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps (art. L. 3121-42 C. trav.).

Ces salariés doivent appartenir en outre à l'une des catégories définies par l'accord collectif.

Quelles sont les modalités de mise en place du forfait annuel en heures de travail ?

La mise en place de ces conventions annuelles en heures de travail, sur l'année est subordonnée à la conclusion :

- ▶ d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, déterminant les catégories de salariés susceptible de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi,
- ▶ d'une convention individuelle de forfait laquelle requiert l'accord du salarié et doit être passée par écrit.

L'accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger aux accords de branche conclus en la matière, même dans un sens moins favorable aux salariés. L'accord collectif qui institue le forfait-jours doit également prévoir les garanties dont bénéficient les salariés en termes de droit au repos et de respect des durées maximales de travail. Ces garanties ne peuvent pas être prévues par le seul contrat de travail (Cass. soc. 29/06/2011, n° 09-71107 ; Cass. soc. 31/01/2011 n° 10-19807).

En cas de non-respect des conditions de mise en place du forfait individuel, la convention de forfait sera privée d'effet, et le droit commun (législation sur les heures supplémentaires) sera de nouveau applicable (Cass. soc. 31/01/2012, n° 10-17.593).

Existe-t-il un nombre d'heures maximal de travail pour cette convention de forfait ?

La loi ne prévoit aucune limite mais l'accord collectif peut fixer un plafond.

Quoiqu'il en soit, la fixation de la durée annuelle du travail retenue devra se faire dans le respect :

- ▶ de la durée journalière maximale de travail (10 heures) ;
- ▶ de la durée hebdomadaire maximale de travail (44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives et 48 heures de manière absolue) ;
- ▶ du repos quotidien (11 heures consécutives) ;
- ▶ du repos hebdomadaire (35 heures consécutives) ;
- ▶ aux jours fériés ;
- ▶ aux congés payés ;
- ▶ à la journée de solidarité ;
- ▶ au compte épargne-temps ;
- ▶ au contrôle de leur temps de travail ;

- ▶ aux heures supplémentaires (À noter ! Ils sont en revanche exclus des dispositions relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires et de la contrepartie obligatoire en repos accordée pour les heures accomplies au-delà du contingent).

Ainsi, si on retient une base de 47 semaines travaillées dans l'année (52 – 5 semaines de congés payés), et la durée hebdomadaire maximale de travail (44 heures), un salarié forfaitisé en heures de travail sur l'année pourrait être amené à travailler au plus $47 \times 44 = 2\,068$ heures par an.

Par ailleurs, les accords conclus à compter du 22 août 2008 ne peuvent plus prévoir la possibilité pour les salariés qui le souhaitent d'accomplir, en accord avec leur employeur, des heures au-delà de la durée annuelle fixée dans leur convention de forfait. Toutefois, les accords conclus auparavant restent en vigueur.

Comment est fixée la rémunération des salariés forfaitisés en heures de travail sur l'année ?

Elle doit être au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant au forfait, augmenté des majorations pour heures supplémentaires applicables (art. L. 3121-41 C. trav).

LE FORFAIT ANNUEL EN JOURS DE TRAVAIL

L'application de ce forfait implique un décompte du temps de travail en jours ou en demi-journées de travail et non plus en heures.

Quels sont les salariés concernés ?

- ▶ Les cadres 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 de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- ▶ Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut pas être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (art. L. 3121-43 C. trav.).

En cas de litige, le juge doit s'assurer que le salarié remplit bien les conditions pour se voir appliquer un forfait annuel en jours de travail. Si tel n'est pas le cas, le salarié peut obtenir un rappel de salaire sur les 3 années qui précèdent sa demande avec le paiement de toutes les heures supplémentaires qu'il aura accomplies.

Quelles sont les modalités de mise en place du forfait annuel en jours de travail ?

Cette mise en place nécessite **de conclure un accord collectif (d'entreprise ou d'établissement) ou, à défaut, d'être couvert par un accord de branche autorisant le recours aux conventions de forfait annuel en jours de travail (art. L. 3121-39 C. trav.)**.

L'accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger aux accords de branche conclus en la matière, même dans un sens moins favorable aux salariés.

L'accord collectif définit : les salariés concernés ; le nombre de jours travaillés dans l'année (dans la limite de 218 jours) ; et les caractéristiques principales de la convention de forfait annuel en jours de travail.

L'accord collectif qui institue le forfait-jours doit également prévoir les garanties dont bénéficient les salariés en termes de droit au repos et de respect des durées maximales de travail. Ces garanties ne peuvent pas être prévues par le seul contrat de travail (Cass. soc. 29/06/2011, n° 09-71107 ; Cass. soc. 31/01/2011, n° 10-19807).

En cas de non-respect des conditions de mise en place du forfait individuel, la convention de forfait sera privée d'effet, et le droit commun (législation sur les heures supplémentaires) sera de nouveau applicable (Cass. soc. 31/01/2012, n° 10-17.593).

Une convention de forfait peut-elle être imposée au salarié ?

L'application d'une convention individuelle de forfait requiert obligatoirement l'accord du salarié, quel que soit le type de forfait envisagé (en heures ou en jours de travail). La convention de forfait doit donc être inscrite dans le contrat de travail du salarié, ou dans un avenant, et signée par ce dernier et l'employeur (art. L. 3121-40 C. trav.).

Le salarié à qui l'employeur propose de signer une convention de forfait en cours d'exécution de son contrat dispose d'un droit de refus dans la mesure où la conclusion d'une telle convention constitue une modification de son contrat de travail. Dans ce cas, l'employeur n'aura d'autre alternative que de maintenir le salarié aux conditions initiales d'emploi ou d'engager une procédure de licenciement – économique ou personnel – selon le motif à l'origine de la proposition de modification (voir la fiche n° 56 sur la modification du contrat de travail). L'employeur ne peut pas considérer comme fautif le refus du salarié de signer une convention de forfait.

Existe-t-il un nombre maximal de jours travaillés pour cette convention de forfait ?

Il est fixé par l'accord collectif encadrant les conventions de forfait. En tout état de cause, il est limité à 218 jours par an, journée de solidarité incluse (art. L. 3121-44 C. trav.).

Le nombre de jours travaillés fixé par la convention de forfait peut être dépassé par le salarié qui souhaite, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

Cette mesure ne peut pas être imposée au salarié ; elle repose uniquement sur le volontariat. Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui refuserait de travailler au-delà du nombre de jours prévus à sa convention de forfait. Elle prend la forme d'un avenant à la convention individuelle de forfait qui détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire. La majoration prévue ne peut être inférieure à 10 %.

Le nombre de jours de repos auxquels le salarié peut renoncer est limité : l'accord collectif (d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche) fixe le nombre maximal de jours pouvant être travaillés au-delà du forfait.

Le plafond ainsi fixé doit être compatible avec les dispositions du Code du travail relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés. La limite absolue de jours travaillés par an est donc de 282 jours (365 – 30 jours de congés payés (calcul en jours ouvrables) – 52 jours de repos hebdomadaire – 1 jour férié (1^{er} mai, seul jour obligatoirement chômé dans l'entreprise) = 282 jours).

En l'absence de dispositions conventionnelles fixant un nombre maximal de jours travaillés par an, ce nombre est de 235 jours (art. L. 3121-45 C. trav.), ce qui correspond, pour un salarié dont le forfait fixe une durée de 218 jours travaillés par an, à la renonciation par le salarié d'au maximum 17 jours de repos.

Comment est fixée la rémunération des salariés forfaitisés en jours de travail sur l'année ?

Les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours de travail doivent percevoir une rémunération en rapport avec les sujétions qui leur sont imposées (art. L. 3121-47 C. trav.).

LES TROIS CATEGORIES DE CADRES ET LEURS MODALITES SPECIFIQUES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Catégorie	Cadres Dirigeants	Cadres Autonomes			Cadres Intégrés
		Forfait annuel en jours ¹	Forfait en heures	Absence de forfait	
		Annuel	Mensuel	Hebdo	
Définition	<p>Trois critères cumulatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Exercice de responsabilités impliquant une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps. ↳ Habilitation à prendre des décisions de manière largement autonome. ↳ Percevoir l'une des rémunérations les plus importantes de l'entreprise. <p>↳ Cadres se situant dans le « 1^{er} cercle concentrique » de pouvoir entourant le chef d'entreprise.</p>	<p>Cadres qui n'appartiennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Ni à la catégorie Cadres Dirigeants ; ↳ Ni à la catégorie Cadres Intégrés. 			<p>Cadres suivant l'horaire collectif applicable à l'ensemble des salariés du service, de l'atelier ou de l'équipe où ils exercent leur fonction (fonction managériale ou technique).</p>
Modalités spécifiques d'organisation du temps de travail	<p>Exclus de la réglementation relative au travail (sauf congés payés et congés pour événements familiaux)</p>	<p>Cadres bénéficiant d'une certaine autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.</p>	<p>Cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable.</p>	<p>Cadres relevant des faits jours ou heures n'ayant pas signé de convention individuelle de forfait.</p>	<p>Législation de droit commun (35h00, jours de RTT...)</p> <p>Ou</p> <p>Convention individuelle de forfait mensuel ou hebdomadaire en heures.</p>
		<p>Modalités de mise en place</p>			
		<p>Accord d'entreprise ou d'établissement ou convention collective de branche</p> <p>+</p> <p>Convention individuelle de forfait (avenant) écrite et signée</p>	<p>Convention individuelle de forfait (avenant) écrite et signée.</p>	<p>Néant</p>	

¹ Egalement ouvert aux salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut-être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. (Article L.3121-43 du Code du travail).

TABLEAU 2

Document CFTC-Cadres octobre 2015

LES CADRES ET LA RÉGLEMENTATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Règles Applicables	Cadres Dirigeants	Cadres Autonomes				Cadres Intégrés
		Forfait annuel en jours	Forfait en heures		Absence de forfait	
			Annuel	Mensuel		
Majoration pour heures supplémentaires au-delà de 35h ou 1 600h + 7h (journée de solidarité) / an : Minimum 10%, et à défaut d'accord : - 25% pour les 8 premières heures, - 50% à partir de la 44 e heure.			Oui, mais décomptées à l'année	Oui	Oui, décompte hebdomadaire	
Contingent annuel d'heures supplémentaires 220h à défaut de convention ou d'accord collectif		Non	Non	Oui		Oui
Contrepartie obligatoire en Repos (uniquement en cas de dépassement du contingent annuel) - 50 % dans les entreprises de - de 20 salariés - 100 % dans les entreprises de + de 20 salariés						
Durée maximum de travail sur l'année <small>1 Majoration minimale de 10% pour les jours effectués au-delà de 218 jours</small>	Non	218 jours (217+ journée de solidarité) pouvant être porté à : - 282 jours en cas d'accord collectif, - 235 jours à défaut.	Pas de limite légale (uniquement à respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires)			
Repos quotidien : 11 h		Oui	Oui			
Interdiction de travailler + de 6 jours / 7		Oui	Oui			
Repos hebdomadaire		Oui	Oui			
24 h consécutives (+ 11 h / jour = 35 h d'affilée)		Non	Non		Oui	
Repos dominical			Possibilité par accord collectif de substituer d'autres limites si modalités de contrôle			Oui
Durée maximale de travail : ↳ quotidienne : 10 h ↳ hebdomadaire : 48 h (44 h maximum sur une période quelconque de 12 semaines consécutives).		Non				
Jours fériés		Oui	Oui			
Congés pour événements familiaux						Oui
Congés payés						Oui

À défaut, ils peuvent saisir le Conseil de prud'hommes pour que leur soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à leur qualification (art. L. 3121-47 C. trav.).

Les salariés forfaitisés en jours de travail sur l'année sont-ils soumis à la réglementation relative à la durée du travail ?

Les salariés forfaitisés en jours de travail à l'année ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 3121-48 du Code du travail sur la durée légale hebdomadaire (35 heures) ; les heures supplémentaires ; la durée quotidienne maximale de travail (10 heures) ; la durée hebdomadaire maximale de travail (44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives et 48 heures de manière absolue).

En revanche, ils sont bien soumis aux dispositions relatives au repos quotidien (11 heures consécutives) ; au repos hebdomadaire (35 heures consécutives) ; aux congés payés ; à la journée de solidarité ; aux jours fériés et au compte épargne temps.

Depuis l'arrêt du 29 juin 2011, l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement qui institue le forfait-jours doit contenir des stipulations assurant « **le respect du droit à la santé et au repos** », ceci passe donc par le respect d'une durée raisonnable de travail. En ce sens l'employeur doit tenir un entretien annuel individuel **portant sur la charge de travail du salarié**, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

Comment les journées de travail des salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours de travail sont-elles décomptées ?

Le décompte est effectué chaque année en récapitulant le nombre de journées et de demi-journées travaillées (art. D. 3171-10 C. trav.). En ce sens, l'employeur doit mettre en place un contrôle du nombre de jours travaillés pour effectuer ce décompte (Cass. soc. 31 /01/2012, n° 10-19807). Il doit également tenir à jour un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées et des journées de repos.

Les documents comptabilisant le nombre de jours travaillés doivent être tenus par l'employeur à la disposition de l'inspecteur du travail pendant 3 ans (art. D. 3171-16 C. travail). À défaut, l'employeur s'expose à une peine contraventionnelle.

À noter ! Dans la mesure où le temps de travail du salarié se calcule uniquement en jours, une journée, ou une demi-journée de travail (selon les modalités prévues par l'accord collectif) sera décomptée quel que soit le nombre d'heures réellement accomplies et ce, même si le salarié ne travaille qu'une heure dans la journée.

Existe-t-il un suivi de la charge de travail des salariés forfaitisés en jours de travail sur l'année ?

Un entretien individuel doit avoir lieu chaque année avec le salarié (moment où le décompte sera effectué). Il porte sur sa charge de travail, sa rémunération, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, l'organisation du travail dans l'entreprise (art. L. 3121-46 C. trav.) (Cf. arrêts précités Cass. soc. 29/06/2011, n° 09-71.107 ; Cass. soc. 31/01/2012, n° 10-17.593, Cass. Soc. 05/02/2015 n° 13-20.891).

Quelle est l'incidence des absences pour maladies sur le forfait-jours ?

Les absences maladies sont sans incidence sur le forfait-jours et notamment sur les jours de repos. Le retrait d'un jour de réduction de temps de travail par l'employeur en raison d'une absence pour maladie a pour effet d'entraîner une récupération prohibée par l'article L. 3122-27 du Code du travail (Cass. soc. 03/11/2011, n° 10-18762).

Quelles sont les sanctions prévues en cas de violation des dispositions relatives aux forfaits annuels en jours de travail ?

Les forfaits sont inopposables aux salariés : cela signifie qu'ils peuvent se prévaloir de l'application des règles de droit commun de décompte du temps de travail (paiement des heures supplémentaires sur les trois dernières années). Ce sera le cas, notamment, lorsque :

- ▶ les conventions de forfait sont mises en place dans l'entreprise alors qu'aucun accord collectif ne les y autorise,
- ▶ l'accord collectif ne prévoit pas de garanties suffisantes de protection du droit de la santé et au repos (pas de suivi, pas de contrôle...),
- ▶ le salarié n'a pas signé de convention individuelle de forfait,
- ▶ le salarié ne remplit pas les conditions édictées pour être soumis à une convention de forfait annuel en jours de travail.

Comment faut-il calculer le crédit d'heures des salariés détenant un mandat et dont le temps de travail est forfaitisé en jours de travail ?

Cette question est délicate car le temps de travail de ces salariés est calculé en jours de travail à l'année alors que le crédit d'heures est calculé en heures et alloué pour chaque mois.

Ni la loi, ni la jurisprudence n'ont jusqu'à présent tranché sur cette question.

Il convient donc de régler ce problème par accord collectif.

Plusieurs solutions sont envisageables :

Puisque la convention de forfait en jours implique une grande liberté dans l'organisation de l'emploi du temps du salarié et que ce dernier n'est plus astreint à aucun horaire, on peut estimer qu'il n'y a pas lieu de décompter son crédit d'heures.

On peut aussi convertir le crédit d'heures en journées ou demi-journées : si le temps de travail est fixé à 35 heures dans l'entreprise (7 heures théoriques par jour) et que le salarié dispose d'un crédit d'heures de 20 heures, il aura alors droit à 3 jours par mois ($20 / 7 = 2,8$ arrondis à 3), ou 6 demies journées, au titre de son crédit d'heures. Un autre mode de calcul est possible : si le temps de travail est fixé à 35 heures dans l'entreprise, que le salarié est soumis à une convention de forfait de 215 jours et qu'il dispose d'un crédit d'heures de 20 heures/mois, il aura droit à : $215 \times 20 \text{ h} / 151,67 = 28$ jours par an ou 56 demies-journées.

Quelles sont les avancées de la jurisprudence sur la question du forfait en jours de travail ?

Depuis quelques années (2011), le contrôle opéré par la Cour de cassation est marqué d'un profond paradoxe : alors que le législateur a mis en place les forfaits-jours pour exclure expressément les dispositions légales relatives aux durées maximales de travail, la Haute juridiction a réintroduit cette exigence au nom de la protection de la santé et du droit au repos du salarié concerné. C'est ainsi que les accords collectifs des experts-comptables, de la grande distribution ou plus récemment la convention collective des hôtels, cafés, restaurants, ont tous été remis en cause, car leurs dispositions n'étaient pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et de ce fait, ne suffisaient pas à assurer la protection de la santé et de la sécurité du salarié.

Ces jurisprudences sont aussi l'occasion pour la Cour de cassation de rappeler que la validité de ces conventions de

forfait n'est pas limitée à la seule exigence d'une rémunération conforme aux contraintes qui peuvent résulter de ce mode de décompte du temps de travail comme certains employeurs ont pu l'alléguer. Le respect du droit au repos et à la santé du salarié est prioritaire aux questions de rémunération du salarié en contrepartie des sujétions imposées. En d'autres termes, une haute rémunération peut être un critère supplémentaire mais n'est pas le critère principal de validité du forfait en jours (Cass. soc., 7 juillet 2015, n°13-26444)

Focus : les cadres dirigeants sont-ils soumis aux règles relatives à la durée du travail ?

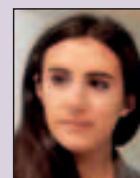
Les cadres dirigeants sont exclus des dispositions du Code du travail relatives à la durée du travail (heures supplémentaires, durées maximales de travail), au repos journalier et hebdomadaire, aux jours fériés, à la journée de solidarité, au travail de nuit et aux astreintes (Cass. soc. 28/10/2008, n° 07-42487).

Ils bénéficient en revanche des congés payés, des jours pour événement familial, du compte épargne temps...

Les cadres dirigeants sont ceux :

- ▶ auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps,
- ▶ qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome,
- ▶ qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement (art. L. 3111-2 C. trav.),
- ▶ qui font donc partis du 1^{er} cercle de commandement et de direction dans leur entreprise (Cass. soc. 31/01/2012, n° 10-24412).

Ces conditions sont cumulatives, sans quoi la jurisprudence écarte la qualification de cadre dirigeant et il est alors possible pour le salarié de demander le paiement des heures supplémentaires, ainsi que de le faire condamner pour travail dissimulé. En effet, sachant que le cadre dirigeant échappe aux contraintes de la législation sur le temps de travail, de nombreux employeurs sont tentés d'imposer cette qualification à leur salarié. ■



Dossier réalisé
par Clémence CHUMIATCHER

Etude APEC : Quelle évolution pour la rémunération des cadres ?

Grâce à son Observatoire de l'emploi, l'APEC analyse les grandes tendances de l'emploi cadre afin d'apporter repères et informations sur les recrutements, les salaires, les mobilités professionnelles et toutes informations opérationnelles sur les métiers cadres. Le département Etude et Recherche de l'APEC comporte une quarantaine de collaborateurs et est une source très précieuse d'information sur le marché de l'emploi cadre. La CFTC Cadres vous propose dans ce numéro un condensé de la dernière infographie menée par l'APEC sur *les évolutions pour la rémunération des cadres*.

LA REMUNERATION DES CADRES EN 2014

Dans le secteur privé, la rémunération annuelle brute moyenne des cadres s'élève en 2014 à 54,8k€ (salaire fixe + variable) ce qui correspond, selon l'étude menée par l'APEC, à la rémunération annuelle moyenne de l'année 2013. Pour autant, il ressort de l'étude que le niveau de rémunération varie fortement au sein même de la population des cadres puisque 80% des cadres bénéficient d'un niveau de rémunération entre 33,8k€ et 83,2k€.



L'âge ou l'expérience professionnelle jouent un rôle majeur dans la rémunération des cadres, laquelle augmente avec l'âge, ce qui est particulièrement vrai en début de carrière (l'augmentation stagne autour de 40 ans). La taille de l'entreprise influe aussi sur la rémunération et il apparaît que plus l'effectif salarié est important, plus les niveaux de rémunération sont élevés. Pour preuve, selon l'étude de l'APEC, le salaire médian passe de 42k€ dans les entreprises de moins de 20 salariés à 51k€ dans les structures de 1.000 salariés et plus.

La rémunération des cadres est, pour 50% d'entre eux, composée d'une partie fixe et d'une partie variable. Cette rémunération variable est généralement constituée d'une prime sur objectifs¹ (pour 38% des cadres) ou d'une commission sur le chiffre d'affaires² (8% des cadres). Il est à noter que le bénéfice d'une part variable de rémunération est bien plus courant

dans les grandes entreprises que dans les petites puisque seuls 35% des cadres des entreprises de moins de 20 salariés en perçoivent alors qu'ils sont 58% dans les entreprises de 1.000 salariés et plus.

Part des cadres concernés en 2014 par les éléments variables de la rémunération selon la taille de l'entreprise (en %)

Taille de l'entreprise	Une prime sur objectif	Une commission sur le chiffre d'affaires	D'autres éléments de salaire variable
1 à 19 salariés	18	11	6
20 à 49 salariés	27	11	9
50 à 99 salariés	32	8	7
100 à 249 salariés	38	8	9
250 à 499 salariés	42	7	5
1 000 salariés et plus	47	9	8
Ensemble	38	8	7

L'intéressement et la participation, qui sont des dispositifs permettant aux salariés d'être associés aux résultats financiers de leur entreprise, sont particulièrement présents chez les cadres : 38% au moins en bénéficient. Cela confirme que la rémunération des cadres inclut souvent différents éléments : part variable, intéressement, participation, mais aussi plan d'épargne entreprise (PEE) pour 25% des cadres avec abondement du plan pour 18%, plan d'épargne retraite collectif (PERCO) pour 16% des cadres et stock option concernant 2% des cadres.

Enfin, la couverture complémentaire santé collective (mutuelle d'entreprise), qui sera obligatoire à partir du 1^{er} janvier 2016³, est déjà largement répandue puisque 90% des cadres en bénéficient.

L'EVOLUTION DE LA REMUNERATION DES CADRES NON MOBILES

72% des cadres en poste en 2014 n'ont connu aucune évolution dans leur situation professionnelle, qu'il s'agisse d'un changement d'entreprise ou d'un changement interne (changement de poste, d'établissement, de service).

Parmi ces cadres « non mobiles », c'est-à-dire n'ayant subi aucune forme de mobilité professionnelle, seuls 41% ont bénéficiés d'une augmentation de leur rémunération l'année dernière et pour 52% des cadres, leur rémunération a stagné.

Lorsqu'ils sont augmentés de manière individuelle, les cadres non mobiles (80%) le sont dans une fourchette comprise entre 1% et 8%. L'étude APEC révèle d'ailleurs que *l'individualisation des augmentations [...]*

¹ Complément de rémunération accordé à un salarié lorsque l'objectif qui lui était assigné (ou à son équipe) est atteint.

² Somme variable perçue par le salarié en fonction du nombre et du montant des affaires conclues (ventes). Le plus souvent les commissions sont calculées à partir du chiffre d'affaires réalisé auquel est appliqué un taux.

³ Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi



est un mouvement de fond qui semble désormais irréversible. Elle constitue, pour beaucoup d'entreprises, un levier de motivation individuelle et de performance économique. Ainsi, on ne sera pas étonné de voir qu'en 2014, 80% des augmentations collectives étaient comprises entre 0,8% et 3,2%.

Parmi les cadres non mobiles ayant bénéficié d'une augmentation, beaucoup sont des jeunes cadres : 57% contre seulement 32% pour les cadres âgés de plus de 50 ans. Plus largement, on note que la part des cadres qui bénéficie d'une augmentation décroît avec l'âge. Le sexe est également un facteur et il est toujours aussi navrant de constater dans l'étude APEC que les cadres masculins ont plus souvent obtenus une augmentation de salaire que leurs collègues féminines.

La taille de l'entreprise est également un facteur important dans la rémunération des cadres qui influe tant sur le montant de la rémunération que sur sa composition et son évolution. Il résulte ainsi de l'étude que plus les entreprises sont de taille importante, plus la part des cadres ayant bénéficié d'une augmentation est importante. Ainsi, 37% des cadres non mobiles travaillant dans une entreprise de plus de 1.000 salariés ont bénéficié d'une augmentation individuelle contre seulement 21% des salariés travaillant dans une entreprise de moins de 20 salariés.

C'est dans l'industrie que les cadres non mobiles ont le plus été augmentés (57%), contre 34% dans la construction, 38% dans le commerce et 37% dans les services, ce qui s'explique essentiellement, selon l'APEC, par la taille des entreprises de l'industrie qui comporte une forte proportion de grandes entreprises.

Les fonctions techniques sont également plus valorisées lors des revalorisations salariales, ce qui bénéficie à la fonction étude, recherche et développement dans laquelle 50% des cadres ont bénéficié d'une augmentation. Cette proportion est de 45% dans les services techniques et de 43% dans la production industrielle alors qu'elle n'est que de 18% chez les cadres non mobiles de la fonction santé, social et culture.

Fonction	à l'augmenté	En poste stable	à l'aveugle	Total
Commercial, marketing	38	50	12	100
Communication, relations	42	56	2	100
Direction d'entreprise	38	57	5	100
Etude, R&D	50	45	5	100
Services, services administration	42	52	6	100
Informatique	38	55	7	100
Production industrielle	41	55	4	100
Recherche, services techniques	41	51	8	100
Santé, social, culture	38	55	6	100
Services techniques*	42	48	10	100
Ensemble	42	52	6	100

Enfin, la « dimension » du poste où ses caractéristiques joue un rôle majeur sur l'évolution de la rémunération des cadres. En effet, lorsque le poste occupé comporte une dimension internationale, les chances d'augmentation augmentent (48% contre 38% seulement pour les cadres ayant un périmètre de mission exclusivement français). L'animation d'une équipe est également un facteur, notamment lorsque la taille de l'équipe managée est importante.

L'EVOLUTION DE LA REMUNERATION DES CADRES MOBILES INTERNES

21% des cadres ont effectué en 2014 une *mobilité interne* selon l'étude APEC.

Parmi ces 21% de cadres ayant effectué une mobilité interne, le changement de poste est le mouvement le plus répandu. Et il s'avère que changer de poste est un facteur d'augmentation salariale puisque 50% des cadres ayant connu une mobilité interne ont été augmentés contre 41% pour les cadres non mobiles. Les autres types de mobilités tels un changement de service ou de département, un changement d'établissement ou de contenu de poste provoquent également une augmentation, mais dans une moindre mesure.

Lorsqu'elle est volontaire, la mobilité est souvent synonyme d'augmentation (56%), alors que les cadres dont la mobilité est imposée sont bien moins nombreux à avoir bénéficié d'une augmentation (36%). De plus, lorsque le périmètre de responsabilité des cadres est étendu à l'occasion d'une mobilité que l'on pourrait qualifier « d'ascendante », leurs chances d'être augmenté sont plus importantes.

L'OPINION DES CADRES SUR LEUR REMUNERATION

L'étude APEC sur la rémunération des cadres en 2014 s'intéresse également au ressenti des cadres concernant les différents aspects de leur poste, leur pouvoir d'achat mais aussi leurs perspectives d'augmentation pour l'année 2015.

On apprend ainsi que 57% des cadres sont satisfaits de leur rémunération, même si ce n'est pas la première source de satisfaction des cadres qui concerne les conditions matérielles de travail (73%) et l'intérêt du poste (72%).



Paradoxalement, les cadres ont également l'impression d'une dégradation de leur pouvoir d'achat (43%), alors que peu d'entre eux estiment avoir vu leur pouvoir d'achat d'améliorer (21%).

Article réalisé par Thomas PANOUILLÉ

Inaptitude du salarié

En France, plus d'un million de salariés se voit, chaque année, notifier des avis de médecins du travail comportant des restrictions d'aptitude ou des demandes d'aménagement de postes de travail. S'il n'existe pas de chiffres officiels sur le nombre d'avis d'inaptitude totale rendus, on sait qu'ils sont plusieurs dizaines de milliers par an. L'Agefiph¹ les estime par exemple à 75 000 cas pour l'année 2003. Ces inaptitudes sont dites professionnelles lorsqu'elles ont pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle.

La Cour de cassation définit l'aptitude médicale à un poste de travail comme *la capacité physique et mentale d'un salarié à tenir le poste de travail que lui confie l'employeur, compte tenu à la fois de son état de santé et des caractéristiques de ce poste*².

Dans un contexte de vieillissement de la population, d'intensification du travail, de recours élevé à l'emploi précaire, d'apparition de nouveaux risques professionnels et d'explosion des pathologies liées aux organisations du travail (TMS/RPS³), les questions liées à l'inaptitude se sont multipliées et complexifiées. En effet, en plus de constituer un pan important du droit social, l'inaptitude doit se conjuguer avec le droit du reclassement ainsi que celui de la rupture du contrat de travail. Ce sont donc tant les principes de protection de la santé des salariés, que la préservation ou le maintien de leur emploi qui sont en jeu.

La principale problématique autour de l'inaptitude concerne le risque de rupture discriminatoire du contrat de travail du salarié déclaré inapte. C'est pourquoi la loi, comme la jurisprudence de la Cour de cassation se sont attachées à développer un régime de protection spécifique.

Dans un premier temps, le Code du travail a défini précisément la procédure de constatation de l'inaptitude au

poste de travail par le médecin du travail afin de la rendre la plus objective possible.

Puis, le médecin du travail pouvant proposer des adaptations au poste de travail du salarié et l'employeur étant tenu de les prendre en considération, la Cour de cassation en a déduit un véritable droit au reclassement pour le salarié dont l'état de santé l'empêche d'être maintenu à son poste. Ce « droit au reclassement » a été consacré par le législateur⁴ et le licenciement du salarié inapte ne peut intervenir que si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de le reclasser conformément aux indications du médecin du travail. Enfin, la loi du 12 juillet 1990 interdit toute sanction et par conséquent tout licenciement d'un salarié *en raison de son état de santé*⁵ sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

1. La constatation de l'inaptitude

Seul le médecin du travail est habilité à constater une inaptitude au travail. Celle-ci peut être constatée au cours de n'importe quelle visite médicale lors de l'exécution du contrat de travail (visite d'embauche, périodique, visite complémentaire...) ou lors d'une visite de reprise⁶.

Afin de constater l'inaptitude, le médecin du travail doit effectuer une étude sur le poste du salarié et sur les conditions de travail dans l'entreprise⁷ – en se déplaçant si besoin dans les locaux – et surtout, procéder à un double examen médical – espacé de deux semaines – de l'intéressé.

L'avis du médecin du travail peut déclarer le salarié apte ou inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait. Mais il peut également être un avis d'aptitude temporaire, avec réserves, avec contre-indications ou un avis d'inaptitude temporaire, partiel, totale ou définitif. Le médecin du travail doit toujours détailler et motiver au maximum son avis. Ainsi lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'avis du médecin du travail doit comporter des indications sur son aptitude à effectuer telle ou telle tâche existante dans l'entreprise⁸. C'est pourquoi il peut proposer des mesures individuelles permettant d'adapter le poste en préconisant par exemple une mutation, des transformations de postes, un aménagement du temps de travail, en fonction de l'âge du salarié, de sa résistance physique ou de son état physique ou mental⁹.

¹ Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées - <https://www.agefiph.fr/>

² Rapport annuel 2007 de la Cour de Cassation

³ Troubles musculo-squelettiques et risques psychosociaux

⁴ Lois du 7 janvier 1981 et loi du 31 décembre 1992

⁵ Art. L. 1132-1 du Code du travail

⁶ Si c'est le salarié qui sollicite la visite de reprise il doit en informer son employeur au risque que l'avis d'inaptitude soit inopposable à l'employeur (Cass. Soc. 7 janvier 2015 n°13-20.126)

⁷ Art. R. 4624-31 du Code du travail

⁸ Art. L. 1226-2 du Code du travail

⁹ Art. L. 4624-1 du Code du travail

Les conséquences de l'avis rendu par le médecin du travail peuvent être lourdes, c'est pourquoi le salarié comme son employeur sont en droit de contester cet avis par une demande motivée envoyée par lettre recommandée auprès de l'inspection du travail dans un délai de deux mois¹⁰. Celui-ci se prononce alors sur l'aptitude du salarié et s'il décide d'annuler l'avis d'inaptitude du salarié, le licenciement prononcé sera alors sans cause réelle et sérieuse. Enfin, la décision de l'inspecteur du travail peut également être contestée dans les deux mois devant le ministère du Travail.

2. Les conséquences de l'inaptitude

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte son employeur doit lui rechercher un autre emploi dans le cadre de son obligation de reclassement¹¹. Il doit donc effectuer des démarches précises en vue du reclassement du salarié, même si celui-ci est déclaré inapte à tout emploi¹². Dans sa recherche de reclassement, l'employeur doit d'une part prendre en compte les conclusions du médecin du travail afin de ne proposer au salarié que des postes compatibles avec les préconisations médicales et appropriés aux capacités du salarié. D'autre part, l'emploi proposé doit être autant que possible comparable à l'emploi précédemment occupé par le salarié mais il n'est pas impossible que l'employeur soit contraint de proposer un poste moins bien rémunéré. Le salarié peut alors refuser ce reclassement emportant modification de son contrat, sans que ce refus soit considéré comme abusif.

Afin de rendre l'obligation de reclassement la plus effective possible, la jurisprudence ne se contente pas de l'imposer au niveau de l'établissement mais l'étend à l'entreprise et même au groupe, y compris le groupement d'intérêt économique¹³.

Le salarié est donc créancier d'une obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur et qui, lorsqu'elle n'est pas respectée, lui permet de prétendre à une indemnité spéciale de licenciement, une indemnité compensatrice et une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire¹⁴. Pour autant, le salarié a également un rôle à jouer puisqu'il doit rester à la disposition de son employeur et répondre à ses convocations.

Lorsque l'inaptitude a pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, le Code du travail¹⁵ orga-

nise la consultation obligatoire des délégués du personnel à l'issue des deux examens médicaux et avant la proposition de reclassement puisque ceux-ci doivent se prononcer sur la possibilité de reclassement ou la nécessité de licencier le salarié.

Rappelons enfin que pendant un mois entre l'avis d'inaptitude et le reclassement (ou le licenciement en cas de reclassement impossible), le salaire du salarié n'est pas garanti par son employeur s'il ne travaille pas. En revanche, à l'expiration de ce délai d'un mois, le salarié qui n'est ni reclassé ni licencié doit toucher l'intégralité du salaire qu'il percevait avant la suspension de son contrat¹⁶. Cela permet de renforcer l'obligation de reclassement et d'éviter un *statu quo* de la part de l'employeur.

3. La rupture du contrat de travail en cas d'inaptitude

En cas d'impossibilité avérée de reclassement ou en cas de refus justifié par le salarié lorsque le reclassement se traduit par une modification de son contrat de travail, l'employeur doit mettre en œuvre la procédure de licenciement personnel, dans les conditions de droit commun. En cas d'inaptitude professionnelle (résultant d'un accident ou d'une maladie professionnelle), l'indemnisation de la rupture est améliorée puisque l'indemnité légale de licenciement est doublée¹⁷ et le salarié a droit à l'indemnité compensatrice de préavis, ce qui n'est pas le cas si l'inaptitude n'a pas d'origine professionnelle.

La Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée sur la possibilité de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié inapte mais plusieurs Cour d'appel y sont opposées et nous déconseillons ce mode de rupture suite à un avis d'inaptitude. ■



Article réalisé par T. PANOUILLÉ

¹⁰ Art. L. 4624-1 et LR. 4624-35 du Code du travail

¹¹ Art. L. 1226-2 et L. 1226-10

¹² Cass. Soc. 1er février 2012 n°10-23.500

¹³ Cass. Soc. 9 juin 2010 n° 09-10.600

¹⁴ Art. L. 1226-15 du Code du travail

¹⁵ Art. L. 1226-10 du Code du travail

¹⁶ Art. L. 1226-4 et L. 1226-11 du Code du travail

¹⁷ Art. L. 1226-14 du Code du travail



Généralisation de la Complémentaire santé : ça change quoi ?

L'accord national interprofessionnel de janvier 2013 engage la généralisation de la complémentaire santé pour l'ensemble des salariés à partir du 1^{er} janvier 2016. Délégués syndicaux et élus des comités d'entreprise se retrouvent au cœur d'un des enjeux les plus importants aux yeux des salariés : leur santé et celle de leurs proches. Petite revue des dispositions et de leurs conséquences.

Compte tenu des désengagements récurrents de la Sécurité sociale et du constat d'une couverture santé **encore insuffisante**, les partenaires sociaux ont décidé :

- ▶ de **généraliser à l'ensemble des salariés le bénéfice d'une couverture santé collective**, au plus tard au **1^{er} janvier 2016**,
- ▶ que **l'employeur financera au moins 50 % de la cotisation**,
- ▶ que le **salarié conservera**, dans le cas d'une perte d'emploi indemnisée, **sa complémentaire santé et prévoyance pendant une durée de 12 mois** maximum à titre gratuit (précédemment cette durée était de 9 mois).

Dans une volonté d'offrir une couverture minimale et de renforcer les mécanismes de régulation des dépenses de santé, les contrats qui seront proposés devront s'inscrire dans un cadre qui prévoit :

- ▶ un « degré élevé de solidarité »,
- ▶ un panier de soins minimum, dans une logique de plancher,
- ▶ un label « contrat responsable » avec une fiscalité incitative.

A noter que le passage aux nouveaux critères de responsabilité sera progressif à partir du 1^{er} avril 2015. Ainsi, dans le cas de décision unilatérale, son application se fera au renouvellement ou à la souscription ; dans celui d'un accord collectif, l'application aura lieu lors de la prochaine modification. Dans tous les cas, la mise en conformité devra se faire au plus tard au 31 décembre 2017.

Tous concernés, ou presque ?

Les **premières personnes** concernées par ces dispositions sont les salariés d'entreprises qui ne bénéficient pas de couverture collective. Ils représentent une première population de 3,6 millions de personnes, dont 3,2 millions adhèrent à des contrats individuels et 0,4 million de personnes non couvertes.

Pour eux, **une couverture collective devra être mise en place à compter du 1^{er} janvier 2016**. Les négociations de branche aurait dû démarrer dès juillet 2013, puis au sein de l'entreprise, à partir de juin 2014. Elles ont pris du retard notamment du fait de la publication tardive des décrets sur le panier de soins et les critères de responsabilité. **Les contrats en cours dont le niveau de garanties est inférieur** au panier de soins minimal doivent négocier pour une mise en place au 1^{er} janvier 2016 également.

Pour les 13,8 millions de salariés couverts par un contrat collectif, les dispositions retenues pourraient faire évoluer les contrats et/ou leur prise en charge dès le 1^{er} janvier 2016 pour l'ensemble des salariés, y compris ceux déjà couverts par un contrat collectif.

Toute modification qui serait apportée au contrat en vigueur avant le 31 décembre 2017 contraindra à une mise aux normes selon les nouveaux critères.

Que négocier et selon quelles modalités ?

Au terme de l'article L. 911-1 du Code de Sécurité sociale, l'entreprise met en place l'offre de complémentaire selon **trois modalités** :

- ▶ soit par une **décision unilatérale** de l'employeur,
- ▶ soit à l'issue d'une ratification à la majorité des intéressés (**référendum**),
- ▶ soit par un **accord d'entreprise**, celui-ci doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant obtenus **30% au moins des suffrages** aux élections professionnelles et ne faire l'objet **d'aucune opposition** d'organisations qui **représenteraient 50% ou plus** des suffrages.

Dans tous les cas, le Comité d'entreprise doit être consulté au titre de la marche générale de l'entreprise (articles L. 2323-2 et L. 2323-6 du Code du travail). Par la suite, **le CE est également associé au suivi** des garanties santé et prévoyance de l'entreprise ; **le CE doit en faire la demande** à l'employeur³.

En cas de création ou de renouvellement d'une garantie santé, et dans l'hypothèse d'une négociation ouverte entre les partenaires sociaux, il importe de définir d'abord les modalités de négociation avant de travailler au contenu des garanties.

Prendre en compte les accords de branche et améliorer le contenu des garanties.

Une fois le cadre de la négociation défini, et s'il y a lieu, il importe de **prendre connaissance de l'accord de branche** dont le contenu s'impose et notamment **des assureurs qui ont été recommandés** à l'issue de la procédure engagée par la branche (à défaut d'accord, on parlera de « labellisation » par la branche). Dans les deux cas, **la liste des organismes complémentaires établie par la branche n'est pas exclusive** : d'autres assureurs pourront proposer un panier de soin au moins égal à celui prévu par la branche, pour une tarification identique.

Les accords de branches ont vocation à améliorer le panier de soins minimum, en précisant par exemple la prise en charge d'actes selon les spécificités de la population couverte. **Les dispositions en vigueur dans la branche s'imposent aux entreprises. Néanmoins, celles-ci peuvent améliorer la prise en charge** sur certains actes, notamment en lien avec des risques particuliers détectés.

A noter : si les entreprises doivent couvrir l'ensemble de leurs salariés, elles peuvent proposer une couverture différenciée en fonction de la définition de « catégories objectives ».

L'optique, domaine davantage régulé que par le passé avec notamment les plafonds définis par les critères de responsabilité, sera moins différenciant entre les organismes. En revanche, la prise en charge sur le dentaire et les actes paramédicaux (homéopathie, ostéopathie...) pourrait offrir des critères discriminants pour les organismes complémentaires.

Contrat de base, modules facultatifs, prise en charge des ayants droit...

Aujourd'hui, près de 3,7 millions de salariés ne sont pas couverts par leur entreprise. Les contrats qui seront proposés pourraient ne pas répondre à leurs attentes et besoins, notamment pour les personnes qui disposent d'un contrat hors de l'entreprise, pour elles et leurs ayants droit. Par exemple, les nouvelles garanties pourraient être inférieures à celles auxquelles ils ont souscrit individuellement.

En développement depuis plusieurs années, les contrats santé avec option auront leur équivalent dans les entreprises, améliorant certains remboursements. La négociation peut alors porter sur une prise en charge par l'employeur d'une partie du coût de ces options.

Pour les salariés déjà couverts par un contrat collectif, il est important de vérifier que les garanties s'inscrivent dans l'encadrement prévu (solidarité, panier minimum et contrat responsable). Si tel n'était pas le cas, il n'y a pas d'obligations de s'y conformer avant fin 2017, mais cela peut être opportun.

Le niveau de prise en charge

La loi prévoit que **l'employeur** acquitte, a minima, la moitié de la cotisation santé collective. La prise en charge peut aller au-delà. Par contre, rien n'indique expressément que cette participation vaudra également dans l'hypothèse de l'extension de la couverture aux ayants droit (conjoint ou enfants).

Avec la généralisation des contrats collectifs santé à l'ensemble des salariés, les partenaires sociaux ont ouvert la voie à une amélioration de la prise en charge des frais de santé pour des personnes qui n'en bénéficiaient pas encore ou étaient couverts par un contrat individuel en général plus onéreux. Ils ont également ouvert une période qui devrait se traduire par de nombreuses négociations. Dans ce contexte, le CE, dans le cadre des missions qu'il peut confier à son expert-comptable, peut demander une revue des dispositions existantes et des conseils quant aux améliorations possibles. ■

Pour le Cabinet ETHIX
Nathalie PETROT
n.petrot@ethix.fr

LAUDATO SI' : L'encyclopédie du Pape vers un nouveau contrat socio-culturel

Article publié dans *LesEchos.fr* le 23/06/15 et dans la tribune des *Semaines Sociales de France*

Pollution et réchauffement climatique, pauvreté et exclusion, robotique et technosciences : « tout est lié » dit le Pape, et tout est dans le chaos sans un projet nouveau global et volontariste.

Combien il a raison ! Les « logiques » actuelles anti-crise sont contradictoires. On veut préserver ou créer des emplois, on décide davantage de rentabilité et de compétitivité des entreprises, rien de mieux pour cela que de robotiser les activités, mais de ce fait : destruction d'emplois ! Avec sagesse François rétorque : « On ne doit pas chercher à ce que le progrès technologique remplace de plus en plus le travail humain, car ainsi l'humanité se dégraderait elle-même » (§128). Veut-on activer la transition énergétique ? Oui mais ne risque-t-on pas d'aggraver la précarité énergétique des plus pauvres au sein d'une nation ? Veut-on aider les pays les plus pauvres à s'engager dans les énergies renouvelables grâce à une partie des « crédits carbone » ? mais « cette stratégie donne lieu à une nouvelle forme de spéculation » (§171).

Les analystes traditionnels travaillent à la fragmentation des arithmétiques : arithmétique des gaz à effet de serre, à côté arithmétique de la dette, de la croissance, du chômage, à côté encore arithmétique des données numériques (§47), etc. Et quand on y pense, on tente de concilier (vainement) ces arithmétiques. François, lui, en appelle à une conversion à l'écologie intégrale. Il interroge la qualité de l'âme humaine. La griserie des pouvoirs technologiques et économiques nous conduit à détruire la planète, à exclure les perdants de cette course à la volonté de puissance, à augmenter les potentialités humaines par le numérique et la robotique... à l'infini, mais rien en ce monde n'est infini.

L'écologie intégrale est un autre mode de consommation (économie de la fonctionnalité, économie circulaire), un

autre mode de production (économie collaborative des foyers à énergie positive §179), à un autre mode de vie centré sur la recherche du bien commun et de la dignité de la personne. L'originalité de François est de mettre en évidence la spiritualité de cette écologie qui, entre autres, nous délivre de l'anthropocentrisme, de l'égoïsme, de l'individualisme par le « sortir de soi vers l'autre » §208 (vers Dieu, vers les autres, vers la nature), cette formulation joyeuse de l'amour qui revient sans cesse dans l'Exhortation précédente du Pape : « La Joie de l'Évangile ».

Pour l'heure la situation est fermée : la politique est soumise à l'économie, elle-même soumise au diktat des technologies (§189). L'ouverture se fera plutôt au niveau local, sous la pression des populations. Quoi qu'il en soit, le « sortir de soi vers l'autre » s'effectuera par le dialogue. Nous ajoutons, si on nous le permet : un dialogue pour un nouveau contrat socio-culturel. Contrat en filigrane car ce n'est pas à l'Église de l'élaborer.

Le ton est radical : « Il ne suffit pas de concilier en un juste milieu la protection de la nature et le profit financier (...). Les justes milieux retardent seulement un peu l'effondrement » (§194). Aristote n'aurait-il plus la côte ?

« Laudato si » est excellent ; ne nous contentons pas d'applaudir quand le texte papal rejoint ce que nous pensions déjà plus ou moins. Laissons-nous surprendre par les « choses nouvelles » comme la suggestion d'une décroissance relative des pays riches pour aider les pauvres, ou (dans un autre contexte) par l'idée qu'« aujourd'hui l'Église ne dit pas seulement que les autres créatures sont complètement subordonnées au bien de l'homme », elles ont une valeur en soi (§ 69). ■



**Article réalisé par Bernard IBAL,
Président d'honneur de la CFTC Cadres**

Il faut sauver le droit du travail !

De Pascal Lokiec

Comme le soldat Ryan dans un célèbre film de Spielberg, le droit du travail nécessite d'être sauvé. Certes le spectacle est moins grand public que dans le film et le combat se passe dans les allées feutrées de l'Assemblée nationale ou des salles de négociation, mais il n'en reste pas moins que le droit du travail est en danger.

Dans cet ouvrage, Pascal Lokiec, professeur de droit à l'Université Paris Ouest Nanterre La défense, tente de nous faire prendre conscience des difficultés que rencontre actuellement le droit du travail du fait de ses détracteurs. Jugé trop complexe, trop lourd ou perçu comme un frein à l'économie ou à l'embauche, le droit du travail a clairement perdu en popularité avec la crise économique vécue ces dernières années. C'est pourquoi – avec beaucoup de courage – l'auteur revient de façon pédagogique sur les arguments à l'encontre de cette belle matière et rétablit ses lettres de noblesse avec brio.

« NON, le droit du travail n'est pas responsable de tous les maux », c'est ainsi que l'auteur choisit de résumer son livre auprès des journalistes (L'Express, 29/01/15), et nous fournit, pour alléguer sa thèse, des arguments pertinents et concrets. Pour exemple, le poncif selon lequel le coût du travail serait un frein à l'emploi. Ce soit disant état de fait qui nous est martelé régulièrement par les organisations patronales ne trouve de fondement chez aucun économiste tout simplement parce que la corrélation est impossible à établir. L'auteur et enseignant chercheur considère, comme la CFTC Cadres, qu'il ne faut pas mettre en opposition emploi et travail en déclarant que ce sont les protections liées au travail qui contreviennent à l'emploi (à entendre ici comme capacité d'embaucher). Il est évident que sans aucune protection concernant les conditions de travail, les salariés seraient très vite en situation de burn-out qui ne serait ni utile aux entreprises ni aux « outsiders », pas encore en emploi. Protéger les salariés ne peut et ne doit jamais vouloir dire, handicaper les demandeurs d'emploi.

Comme la CFTC Cadres encore, M. Lokiec reconnaît que le Code du travail est complexe et que certaines mesures peuvent être difficiles à comprendre dans les TPE ou PME en l'absence d'un juriste qualifié. Il n'en reste pas moins qu'il est illusoire de penser qu'en réduisant ce dernier à une cinquantaine de pages, le droit du travail en serait simplifié. En effet, comme l'explique l'auteur, si certaines dispositions méritent être simplifiées, cela ne doit se faire qu'à la marge, la complexité du droit étant aussi source de richesse et de protection pour ceux qui en dépendent juridiquement.

D'autres points méritent qu'on s'y arrête tellement le plaidoyer fait par l'auteur est convaincant :

- ▶ L'autonomie présumée du salarié est souvent utilisée pour amoindrir le lien de subordination, pourtant intrinsèque au contrat de travail, et permet de justifier les entorses faites à la protection de ce dernier comme c'est le cas actuellement pour la durée de travail (voir dossier sur les forfaits jours dans ce numéro).
- ▶ La logique de marché impose le transfert des risques économiques de l'entreprise sur les salariés en tournant ainsi le dos au principe même du salariat, mais aussi aux valeurs civiques et de solidarité : l'actionnaire ne pâtit plus réellement des mauvais résultats et le salarié devient la nouvelle variable d'ajustement.

En conclusion, la CFTC Cadres vous recommande donc grandement ce livre qui vous permettra de comprendre en des termes simples la réalité du droit d'aujourd'hui tout en vous faisant une opinion véritable sur les faux semblants souvent lancés par les organisations patronales et largement relayés dans la presse. ■

Article réalisé par Clémence CHUMIATCHER

CADRES-CFTC

N° 142 – Trimestriel octobre 2015.
Revue d'informations syndicales de
l'Union Générale des Ingénieurs,
Cadres et Assimilés

CFTC Cadres

128, avenue Jean-Jaurès
93697 Pantin Cedex
Tél. : 01 73 30 49 82
Fax : 01 73 30 49 94
e-mail : ugica@cftc.fr

Directeur de la publication :
Patrick Poizat

Ont participé à la réalisation
de ce numéro : C. Chumiatcher,
F. Gardin (Sextant Expertise), B. Ibal,
C. Lebaron (Sextant Expertise)
M. Minhoto, Nos Quartiers ont
des Talents, T. Panouillé, N. Pétrot (Ethix)
P. Poizat, JP. Thery

Crédit photos :

Delucq
Conception / Réalisation / Impression :
MIP (Multi Incoorpo Photo)
Tél. : 01-40-03-96-60
3, rue de l'Atlas - 75019 Paris
email : atelier@mip-fr.com
Commission paritaire des papiers de presse
Immatriculation n° 1012 S 06214.
Imprimé sur papier recyclé.



La CFTC Cadres sera présente au prochain Congrès Confédéral qui se déroule du 17 au 20 novembre à Vichy

Retrouvez-nous sur notre stand ou nous aurons le plaisir de vous accueillir.

Venez débattre avec nos deux juristes.

Venez tenter votre chance avec notre quizz et peut-être gagner de nombreux lots dont une Apple Watch.

DANS UN MONDE EN BOULEVERSEMENT
CONSTRUISONS UN NOUVEAU
CONTRAT SOCIAL



52^E CONGRÈS CONFÉDÉRAL
VICHY 17-20 NOVEMBRE 2015

