

FORFAIT JOURS Les conventions collectives comme garde-fous !

Dans la droite ligne des décisions récentes, la Cour de cassation rend un nouvel arrêt montrant qu'elle a pris toute la mesure de l'importance des partenaires sociaux et du dialogue social dans notre pays.

En effet, conformément aux revendications de la CFE-CGC, La haute juridiction consacre le droit à la santé et au repos du salarié en rappelant que les États membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur.

La Cour de cassation se fonde sur l'article 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne qui se réfère à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des salariés et l'article 3121-45 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008.

Ainsi, si la Cour de cassation ne remet pas en cause la validité du forfait jours, elle donne en revanche toute la place aux accords collectifs pour encadrer leur mise en œuvre.

La CFE-CGC, conformément à ses positions antérieures, aura le souci d'encadrer, à la lumière des exigences constitutionnelles, européenne, et de la décision de la Cour de cassation du 29 juin 2011, la mise en œuvre du forfait jours notamment en prévoyant des garanties dans les accords collectifs, de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait jours que l'employeur aura l'obligation d'observer s'il ne veut pas voir les conventions de forfaits signées privées d'effet.

Ceci implique notamment que les accords collectifs devront prévoir une durée raisonnable du travail et des modalités de contrôle adéquat du suivi et de la charge de travail du salarié. La CFE-CGC demande, depuis onze ans, un repos journalier de 13 heures, une durée maximale hebdomadaire de 48 heures et un salaire minimum de 3 262 euros par mois (salaire charnière de l'AGIRC) pour que les intéressés ne soient pas en dessous du SMIC horaire.

Toute convention de forfait qui ne respecterait pas les garde-fous prévus par les accords par se verra privée d'effet et donnera lieu aux paiements d'heures supplémentaires pour le salarié.

*Le service communication CFE-CGC
29 juin 2011*