

DOSSIER DE PRESSE

CONFÉRENCE DE PRESSE DE RENTRÉE DE LA CFE-CGC

MARDI 27 SEPTEMBRE 2016

#RENTREECFECGC



WWW.CFECGC.ORG



FICHES DE POSITIONNEMENT CFE-CGC

- Forfait-jours
- Compte personnel d'activité
- Licenciement économique

FICHE N°1 : LE FORFAIT-JOURS

SUITE À LA LOI DU 8 AOÛT 2016*

(Articles L. 3121-53 à L. 3121-66 du Code du travail)



CE QU'IL FAUT RETENIR

- La loi n'a pas modifié la définition des salariés éligibles au forfait-jours.
- La mise en œuvre du forfait-jours nécessite toujours l'existence d'un accord collectif en précisant le régime et la conclusion d'une convention individuelle de forfait avec le salarié.
- En matière de santé et sécurité, l'unique garantie nouvelle prévue par la loi est l'obligation pour l'employeur de s'assurer régulièrement que la charge de travail est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps du travail.
- S'agissant de la rémunération des salariés en forfait-jours, la loi s'est contentée de maintenir la possibilité pour les salariés de saisir le juge pour contester un salaire sans rapport avec les sujétions imposées.
- La loi liste les éléments qui sont déterminés dans l'accord collectif instituant le forfait-jours. Toutefois, nombre de ces éléments n'ont pas un caractère obligatoire, les employeurs pouvant appliquer directement des dispositions légales supplétives.
- Les conventions individuelles existantes, conclues sur la base d'accords collectifs non conformes, sont maintenues sous réserve du respect des dispositions légales supplétives. De nouvelles conventions peuvent même être conclues dans ce cadre.
- L'accord de branche relatif au forfait-jours ne s'applique qu'en l'absence totale d'accord d'entreprise et ne peut plus imposer le respect de garanties minimales.
- Le temps de délégation des salariés en forfait-jours porteurs de mandats se décompte désormais en demi-journées et non plus en heures, une demi-journée de mandat équivalant à 4 heures de délégation.

* Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi EL Khomri » ou « loi Travail »

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Depuis sa création dans les années 2000, **le forfait-jours n'a cessé de se développer**. Les chiffres sont particulièrement éloquentes, en 2014, selon une étude de la DARES du mois de juillet 2015, **13,3 % des salariés** des entreprises de 10 ou plus dans le secteur privé non agricole sont aujourd'hui en forfait-jours : **47 % des cadres** sont concernés, contre 3 % des non-cadres. Selon de récentes estimations, cela représente plus de 1,5 million de salariés soumis au dispositif du forfait-annuel en jours.

Les raisons principales de cet essor sont les suivantes :

- Assouplissement législatif du dispositif et ouverture de ce dernier aux salariés non-cadres ;
- Application dévoyée du dispositif par les entreprises à des salariés non autonomes ;
- Adéquation du dispositif à une évolution sociale, économique et organisationnelle qui produit de plus en plus de salariés autonomes.

Victime de son succès, le forfait-jours pêche depuis longtemps par l'insuffisance de sa définition et de son encadrement, comblée tant bien que mal par la jurisprudence de la Cour de cassation et les partenaires sociaux.

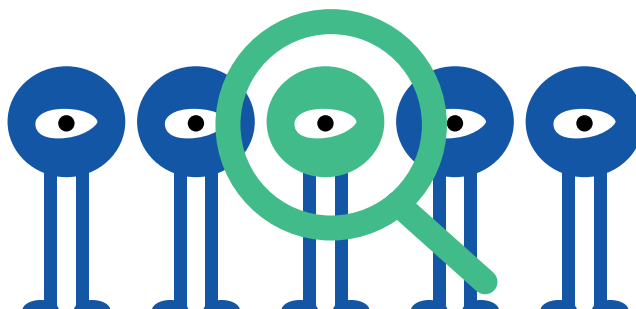
La CFE-CGC milite depuis près de 15 ans maintenant pour que le législateur prenne ses responsabilités et encadre le dispositif comme il se doit. **Les questions majeures de santé et sécurité au travail, conciliation des temps de vie, de représentation du personnel ou de rémunération minimum, doivent être précisées par la loi !**

La loi El Khomri était une occasion unique à ne pas rater pour sécuriser enfin le forfait-jours, tant du côté des salariés que des entreprises. Il est en effet du devoir du législateur de garantir le droit à la santé, au repos, à une durée de travail raisonnable, à une rémunération équitable et à une égalité de traitement des salariés en forfait-jours. Tout comme il est de son devoir de garantir aux entreprises des règles claires en matière de décompte des journées travaillées, de calcul du salaire journalier, de transposition de dispositifs uniquement conçus sur la référence horaire...

C'est un dispositif qui fait sens auprès des salariés et des entreprises lorsqu'il n'est pas dévoyé. Et en éradiquant les failles qui permettent les dérives, le dispositif aurait été stabilisé et aurait pu offrir de la sérénité dans sa gestion.

D'ailleurs, le gouvernement avait clairement affiché sa volonté de sécuriser le forfait-jours, en incluant notamment les règles édictées par la Cour de cassation dans la plupart de ses arrêts de principe, et plus généralement de parvenir à une simplification du droit. Est-ce bien un pari tenu ? La question mérite d'être posée. À la lecture du texte, professionnels (avocats, responsables des ressources humaines...) comme organisations syndicales de tout bord, sont pour le moins sceptiques.

Pourtant, la Confédération CFE-CGC avait proposé un projet dans le sens de la sécurisation et de la simplification, mais nous n'avons été que très partiellement suivis. Aujourd'hui de nombreuses failles persistent et le dispositif n'offre toujours pas les garanties nécessaires en termes de santé et de sécurité ou de rémunération, mais aussi en termes de sécurité juridique, tant pour les salariés que pour les entreprises.





QUELS SONT LES SALARIÉS ÉLIGIBLES AU FORFAIT-JOURS ?

La détermination des salariés éligibles au forfait-jours n'a pas été modifiée par la loi. Ainsi, peuvent toujours conclure une convention individuelle de forfait en jours :

- 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 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.

LE PLUS SYNDICAL

La CFE-CGC avait formulé des propositions pour définir de manière plus précise l'autonomie nécessaire à la conclusion d'une convention de forfait en jours. Si nos propositions n'ont pas été retenues par le législateur, elles restent pertinentes dans le cadre de la négociation de l'accord collectif instituant le forfait-jours.

La CFE-CGC recommande donc de préciser la notion d'autonomie dans l'accord collectif de la manière suivante : « le cadre ou le salarié autonome décide librement de ses prises de rendez-vous, de ses heures d'arrivée et de sortie, de la répartition de ses tâches au sein d'une journée ou d'une semaine, de l'organisation de ses jours de repos. Il ne peut par conséquent se voir imposer des horaires précis qu'à titre exceptionnel ».

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE MISE EN PLACE DU FORFAIT-JOURS ?

Sur le fond, la loi apporte peu de changements.

Outre la condition d'autonomie du salarié en forfait-jours, la loi réaffirme les conditions préalables à la mise en place de ce dispositif :

- L'existence d'un accord collectif précisant le régime du forfait-jours,
- la signature par le salarié, et l'employeur, d'une convention individuelle de forfait.

Tout d'abord, la CFE-CGC s'est battue pour que l'accord collectif reste une condition préalable de mise en place du forfait-jours, seule à même de garantir l'encadrement nécessaire pour préserver la santé et la sécurité des salariés. En effet, le projet de loi El Khomri initial prévoyait la possibilité de mise en place du forfait-jours de manière unilatérale par l'employeur dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

LE PLUS SYNDICAL

Une possibilité est offerte aux entreprises de moins de 50 salariés de décliner par document unilatéral un « accord type » fixé par accord de branche étendu, après avoir informé les DP et les salariés par tous moyens.

Nous avons rappelé avec force au gouvernement, aux députés et aux sénateurs, le rôle primordial que doit tenir l'accord de branche, seul niveau de régulation pertinent pour un secteur d'activité dans son ensemble. La branche permet en effet de contenir les inégalités de traitement entre les salariés, de maîtriser la distorsion de concurrence entre les entreprises, et d'éviter le dumping social qui en découle. La proposition de mise en place d'un « accord type » de branche auxquels les TPE pourront se référer directement pour mettre en place le forfait-jours procède possiblement d'une autre logique, plus pragmatique, et la prudence est donc en l'occurrence mère de sûreté.

Dans l'hypothèse où tous les sujets seront préalablement abordés et les règles précisément et définitivement fixées dans l'accord de branche étendu, nous suivons et soutenons la logique de « l'accord type » de branche étendu, que les entreprises pourront appliquer ou non, en fonction de leur besoin.

La Confédération propose, si nécessaire, un soutien politique et technique aux branches qui le souhaitent pour encadrer au mieux les « accords de branche types » sur le forfait-jours.

Ensuite, nous nous réjouissons que l'accord préalable du salarié soit toujours de mise. De prime abord, le maintien de cette condition pourrait surprendre compte tenu de la nouvelle philosophie de la loi El Khomri qui tend à faire primer l'accord collectif sur le contrat de travail. C'est dire si le forfait-jours est un dispositif dérogatoire au temps de travail qui modifie en profondeur les conditions de travail du salarié sur des questions de santé, de sécurité, mais aussi de rémunération.

NOTA BENE

On notera que depuis longtemps déjà, la Chambre sociale de la Cour de cassation considère que les conventions de forfait-jours doivent nécessairement être passées par écrit¹.

Pour la Haute juridiction, un simple renvoi général à la convention collective ou à l'accord collectif applicable en la matière ne constitue pas l'écrit exigé.

La convention individuelle de forfait doit ainsi relever d'une clause ou d'un avenant au contrat de travail, ou d'un écrit spécifique. Cette convention précise expressément l'accord collectif qui prévoit le recours au forfait annuel en jours auquel le salarié est soumis.

1. Cass. Soc., 31 janvier 2012, n° 10-17.593.

QUELLES SONT LES GARANTIES APPORTÉES PAR LA LOI AUX SALARIÉS EN FORFAIT-JOURS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ ?



Les salariés en forfait-jours restent exclus de l'application des règles relatives aux durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires, et bien entendu des règles relatives à la durée légale de travail et aux heures supplémentaires.

Le forfait-jours ne peut comprendre une durée annuelle de travail supérieure à 218 jours. Toutefois, et comme cela était déjà le cas, le salarié peut renoncer par avenant à des jours de repos. On notera que la loi prévoit aujourd'hui expressément que l'avenant ne se renouvelle pas de manière tacite et qu'il n'est valable que pour l'année en cours.

En l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques, la renonciation à des jours de repos ne pourra conduire le salarié à travailler plus de 235 jours par an. Mais l'accord collectif peut toujours prévoir de porter ce seuil à 270 jours !

La seule nouvelle garantie légale en matière de santé et sécurité pour les salariés est l'obligation faite à l'employeur de s'assurer **régulièrement** que la charge de travail de son salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

LE PLUS SYNDICAL

Pour la CFE-CGC, les garanties légales en matière de santé et sécurité restent insuffisantes. Certes, l'obligation de l'employeur de s'assurer régulièrement de la charge de travail des salariés en forfait-jours est une « petite » victoire. Nous avons été entendus par le législateur sur la nécessité d'un contrôle plus fréquent de la charge de travail des salariés au forfait-jours. Le fait que cette disposition apparaisse dans les règles d'ordre public n'est pas anodin et cela doit inciter les négociateurs à mettre en place des mesures régulières de contrôle de la charge de travail, mais aussi de l'articulation des temps de vie.

Toutefois, nous regrettons que nos propositions visant à garantir dans la loi des temps de repos suffisants n'aient pas été retenues. Ces propositions restent néanmoins pertinentes dans le cadre de la négociation de l'accord collectif instituant le forfait-jours.

La CFE-CGC recommande donc de négocier dans l'accord collectif :

- un temps de **repos minimal quotidien augmenté** (12 ou 13 heures par jour, contrairement aux 11 heures légales),
- **au moins 8 jours de repos par mois**, dont deux nécessairement accolés à un repos hebdomadaire,
- **au moins 26 jours de repos par trimestre**,
- **un nombre maximal de journées travaillées** en cas de renonciation à des jours de repos par le salarié fixé à **225 jours**.

QUELLES SONT LES GARANTIES APPORTÉES PAR LA LOI AUX SALARIÉS EN FORFAIT-JOURS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION ?

Source de reconnaissance et de motivation, la rémunération des salariés de l'encadrement, notamment quand ils sont soumis au forfait-jours, aurait dû faire l'objet d'une certaine attention, de la part du législateur. Tel n'a malheureusement pas été le cas.

L'une des préoccupations majeures de la CFE-CGC était et est toujours d'obtenir une garantie minimum de salaire pour les salariés au forfait-jours. L'autonomie qui permet le recours au forfait-jours justifie une rémunération minimale correspondant à la responsabilité, à la disponibilité du salarié, ainsi qu'aux sujétions qui lui sont imposées.

La loi prévoit toujours qu'un salarié ayant conclu une convention de forfait-jours qui perçoit une rémunération sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées peut saisir le juge judiciaire pour faire réévaluer son salaire.

Ce recours, individuel n'est en pratique que peu, voire pas utilisé. Il intervient généralement trop tard, au moment du contentieux, suite au départ du salarié de l'entreprise.

Ainsi, seule la dimension collective peut répondre efficacement à la problématique de la rémunération des salariés au forfait-jours. C'est la raison pour laquelle nous demandons que la loi fixe un salaire minimum légal pour les salariés en forfait-jours et crée une obligation légale de négocier la rémunération des salariés en forfait-jours dans le cadre l'accord collectif instituant ce forfait.

Sur la question des jours supplémentaires, la loi prévoit toujours une rémunération des jours supplémentaires à 10 % minimum.

LE PLUS SYNDICAL

Faute de modification dans la loi, la CFE-CGC invite donc les négociateurs à porter nos propositions sur la rémunération lors des négociations collectives de branche ou d'entreprise.

Pour la CFE-CGC, l'accord collectif doit obligatoirement comprendre des garanties en termes de rémunération, il faut ainsi :

- prévoir dans l'accord collectif une rémunération minimale applicable aux salariés en forfait-jours (mise en place d'une classification spécifique ou augmentation forfaitaire des salariés au forfait jours de 20 % minimum par exemple, à classification équivalente avec des salariés soumis au dispositif horaire) ;
- prévoir que les règles de majoration des jours supplémentaires effectués par les salariés en forfait-jours correspondent à celles applicables aux heures supplémentaires. La loi fixe toujours à 10 %, minimum, le taux de majoration des jours supplémentaires, mais rien ne vous empêche de négocier un taux supérieur ! Nous vous recommandons donc lors de vos négociations de partir du principe qu'une journée supplémentaire devrait être payée avec une majoration de 25 %, comme c'est le cas pour les heures supplémentaires. Pour maintenir l'équilibre de l'accord, vous pourrez baisser ce taux en fonction de ce que vous avez pu obtenir par ailleurs.





QUE DOIT CONTENIR L'ACCORD COLLECTIF INSTITUANT LE FORFAIT-JOURS ?

Selon la loi, l'accord collectif doit obligatoirement comprendre un certain nombre de clauses techniques :

- Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ;
- La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;
- Le nombre d'heures, ou de jours compris dans le forfait, dans la limite de 218 jours ;
- Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
- Les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou de jours de jours compris dans le forfait.

D'autres clauses doivent en principe y figurer, mais elles deviennent mécaniquement facultatives à la lecture des dispositions supplétives (voir infra). Elles concernent :

- Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

Enfin, l'accord peut fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année en cas de renonciation par le salarié à des jours de repos, dans la seule limite du respect des règles relatives au repos hebdomadaire, aux jours fériés chômés et aux congés payés.

LE PLUS SYNDICAL

La CFE-CGC est totalement opposée à cette possibilité d'augmentation sans limite ni contrôle du nombre de jours travaillés dans l'année. Sur la question de la renonciation de jours de repos par le salarié, nous suggérons aux négociateurs de ne jamais permettre un dépassement de 225 jours travaillés par an, quel qu'en soit le motif. Cette précision dans l'accord va permettre aux salariés qui le souhaitent d'effectuer quelques journées supplémentaires dans une durée raisonnable, et permettra surtout d'éviter l'application du maximum de 235 jours qui se mettra en œuvre de manière supplétive si rien n'a été prévu dans l'accord collectif. Idéalement, la CFE-CGC rappelle que le plafond de 218 jours lui semble largement suffisant, renonciation des jours de repos comprise.

Attention donc, on peut par accord prévoir un nombre de jours travaillés à l'année supérieur évidemment à 218 jours, mais aussi à 235 ! La limite théorique maximale étant d'environ 270 jours par an.

Des dispositions supplétives sont prévues pour permettre l'application d'un accord ne comportant pas tout ou partie des clauses que nous avons qualifiées, de ce fait, de facultatives.

Ainsi, l'employeur pourra valablement conclure une convention individuelle de forfait sur la base d'un accord collectif partiel en respectant les dispositions supplétives suivantes :

- En l'absence de dispositions relatives à l'évaluation et au suivi de la charge de travail :
 - l'employeur doit établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Ce document peut être renseigné par le salarié, mais toujours sous la responsabilité de l'employeur ;
 - L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- En l'absence de dispositions relatives aux modalités de communication entre le salarié et l'employeur sur le suivi de son forfait, l'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération ;
- En l'absence de précisions relatives au droit à la déconnexion dans l'accord, c'est l'employeur qui en fixe les modalités d'exercice et les communique aux salariés par tout moyen. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés ces modalités doivent être conformes à la charte sur la déconnexion prévue au 7^e de l'article L. 2242-8.

LE PLUS SYNDICAL

Pour la CFE-CGC, un accord collectif conclu depuis l'entrée en vigueur de la loi doit nécessairement comprendre tant les dispositions pleinement obligatoires que celles qui se révèlent n'être que facultatives. **La CFE-CGC demande de ne pas signer un accord collectif qui ne comprendrait pas l'ensemble de ces clauses.**

COMMENT S'ARTICULENT ACCORD DE BRANCHE ET ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE ?

La loi prévoit que le forfait-jours est mis en place « par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche ».

L'accord de branche est donc supplétif en la matière et ne s'applique qu'en l'absence totale d'accord d'entreprise sur ce sujet.



LE PLUS SYNDICAL

Pour la CFE-CGC, dans le cadre d'une négociation d'entreprise, et en présence d'un accord de branche relatif au forfait-jours, **il est primordial d'envisager l'accord de branche comme un plancher** en-deçà duquel il n'est pas, syndicalement, possible d'aller.

En effet, tout l'enjeu des accords collectifs relatifs aux conventions de forfaits-jours est d'assurer pour les salariés la garantie de leurs droits en matière de santé, de repos, de sécurité, de rémunération, et de respect de la vie personnelle et familiale.

Négocier des dispositions moins favorables que celles contenues dans l'accord de branche expose donc au risque de cautionner une atteinte à ces droits par le biais de l'accord collectif d'entreprise.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DE LA LOI SUR LES FORFAIT-JOURS EXISTANTS ?

Les dispositions relatives aux conventions de forfait en jours sont d'application immédiate. La loi a prévu un certain nombre de dispositions précisant les modalités de son application aux accords collectifs et conventions individuelles existants.

Tout d'abord, la loi prévoit que si un accord collectif est révisé pour être mis en conformité avec la loi, la convention individuelle de forfait se poursuit sans qu'il y ait lieu d'obtenir l'accord du salarié.

NOTA BENE

Bien sûr une révision de l'accord collectif entraînant une modification du nombre de jours travaillés par année ou de la rémunération nécessitera l'accord individuel des salariés concernés.

Ensuite, les accords collectifs dont les dispositions sur la charge de travail sont déjà conformes à la loi, mais qui ne comporteraient pas les clauses relatives aux périodes de référence du forfait, aux conditions de prise en compte des arrivées, départs ou absences en cours de période et aux modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion, continueront de produire leurs effets. Ces nouvelles clauses ne s'appliqueront donc que pour les accords collectifs conclus après l'entrée en vigueur de la loi.

Enfin, l'exécution d'une convention de forfait en jours conclue en vertu d'un accord collectif qui, à la date d'entrée en vigueur de la loi, n'est pas conforme aux nouvelles dispositions légales sur la mesure de la charge de travail, l'entretien sur l'organisation du travail et le droit à la déconnexion, peut être poursuivie si l'employeur respecte les mesures suivantes :

- il établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ce document pouvant être renseigné par le salarié mais sous la responsabilité de l'employeur ;
- il s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires,
- il organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération,

- il définit les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et l'en informe par tout moyen. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ces modalités sont conformes à la charte relative au droit à la déconnexion prévue au 7° de l'article L. 2242-8 du Code du travail.

Sous ces mêmes réserves, l'accord collectif peut en outre servir de fondement à **la conclusion de nouvelles conventions individuelles de forfait**.

LE PLUS SYNDICAL

La CFE-CGC s'est opposée aux dispositions légales visant à permettre la poursuite de l'exécution d'accords collectifs non conformes à la loi sans aucune limitation de durée.

Ainsi, même si la loi permet de ne pas renégocier les accords collectifs de mise en place du forfait-jours qui ne sont pas conformes aux nouvelles dispositions du Code du travail, **nous recommandons la renégociation de ces accords**, sur l'ensemble des éléments nouveaux prévus par la loi (voir supra - « que doit contenir l'accord collectif instituant le forfait-jours » - page 7)

COMMENT SONT DÉCOMPTÉES LES HEURES DE DÉLÉGATION POUR LES SALARIÉS EN FORFAIT-JOURS ?

(Article 28 de la loi, complétant les articles L. 2142-1-3, L. 2143-13, L. 2143-15, L. 2315-1, L. 2325-6, L. 2326-6, L. 2393-3 et L. 4614-3 du Code du travail)

Les heures de délégation des salariés en forfait-jours porteurs de mandats sont aujourd'hui transformées en demi-journées de délégation. Il s'agit d'une importante victoire de la CFE-CGC qui demandait la transformation des heures de délégation en jours de délégation pour que la charge de travail des salariés au forfait-jours puisse enfin être réajustée.

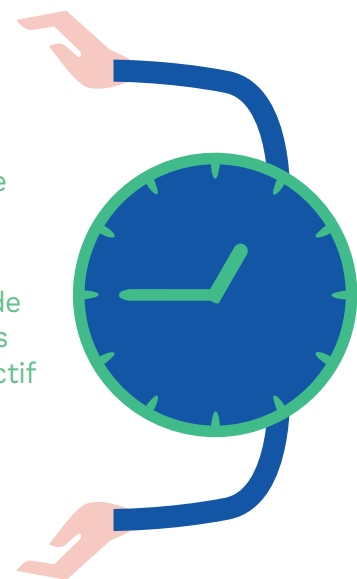
En effet, la plupart des salariés au forfait-jours ne comptent pas leurs heures de délégation qui s'ajoutent en réalité à leur travail quotidien. Avec ce nouveau système, les demi-journées, qui correspondent à 4 heures de délégation, viennent directement en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait.

Ainsi par exemple, un salarié en forfait-jours, délégué syndical dans son entreprise, bénéficiant de 20 heures de délégation par mois et donc de 240 heures à l'année, pourra d'emblée faire valoir que sur les 218 jours de son forfait, 60 demi-journées, et donc 30 jours, seront consacrés à son mandat.

L'évaluation de sa charge de travail devra alors se faire sur la base de 188 jours travaillés sur l'année, et non plus 218.

NOTA BENE

Dans les faits, cela ne signifie pas que le salarié sera obligé d'exercer son mandat par demi-journées complètes. Le salarié en forfait-jours étant libre dans l'organisation de sa journée, il pourra toujours traiter une question relative à son mandat au cours d'une journée de travail, sans avoir pour autant à décompter une demi-journée de délégation.



CES DISPOSITIONS SONT ENTRÉES EN VIGUEUR LE 10 AOÛT 2016

FICHE N°11 : LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

SUITE À LA LOI DU 8 AOÛT 2016*

(Articles L. 5151-1 à L. 5151-6 du Code du travail)



CE QU'IL FAUT RETENIR

Le CPA est composé de trois comptes individuels :

- le Compte personnel de formation (CPF),
- le Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P),
- et le Compte d'engagement citoyen (CEC) nouvellement créé.

Si les objectifs du CPA ne se limitent pas à la sécurisation des parcours professionnels,

ce dispositif reste avant tout un outil au service de la formation des personnes.

Les titulaires d'un CPA bénéficient d'une plateforme de services en ligne, ainsi que d'un droit à un accompagnement global et personnalisé.

* Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi El Khomri » ou « loi Travail »

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

La création du Compte personnel d'activité constitue **une nouvelle étape dans le développement de droits sociaux universels et portables**, mouvement initié il y a plus de dix ans avec la création du Droit individuel à la formation et qui s'est accéléré ces dernières années avec sa transformation en Compte personnel de formation et la création du Compte personnel de prévention de la pénibilité.

La loi du 8 août 2016 s'appuie sur la position commune des partenaires sociaux du 8 février 2016, portant sur le CPA, la sécurisation des parcours et la mobilité professionnelle. Il faut souligner que cette négociation paritaire sur le CPA s'est tenue dans un climat particulièrement tendu, marqué notamment par de fortes réticences de la partie patronale à la mise en œuvre du Compte pénibilité. Le résultat en est un texte à minima en ce qui concerne les droits nouveaux pour les salariés, et aux ambitions limitées.

Si le législateur a choisi d'aller plus loin que la position commune des partenaires sociaux en y ajoutant le Compte d'engagement citoyen, le CPA tel qu'il sera mis en œuvre au 1er janvier 2017 reste encore très éloigné de la « grande réforme sociale » appelée de ses vœux par le Président de la République.

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le CPA est un dispositif nouveau qui **comporte trois volets** :

- **Un ensemble de comptes individuels** dont disposent les personnes tout au long de leur carrière, et qui leur permettent d'accumuler des droits ;
- **une plateforme de services en ligne** ;
- **un droit à un accompagnement global et personnalisé**, destiné à aider le titulaire du CPA à utiliser les droits qu'il a acquis. Cet accompagnement peut notamment être réalisé dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle.

Ainsi, si la loi n'en donne pas de définition précise, **on peut voir le CPA comme un portefeuille de comptes permettant à une personne d'acquérir des droits sociaux, auquel sont attachés des services pour faciliter l'utilisation de ces droits.**

L'utilisation des droits sociaux inscrits dans le CPA doit permettre :

- **De renforcer** l'autonomie et la liberté du titulaire du compte ;
- **de sécuriser** son parcours professionnel en levant les éventuels obstacles à la mobilité (mobilité professionnelle et/ou géographique).
- **de favoriser** l'accès à la qualification professionnelle ;
- **de reconnaître** l'engagement citoyen.



QUELS SONT LES COMPTES QUI COMPOSENT AUJOURD'HUI LE CPA ?

Le CPA est constitué de trois comptes :

- **Le Compte personnel de formation (CPF)** qui permet de capitaliser des droits à un certain nombre d'heures de formation ;
- **le Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)** destiné aux salariés exposés à des facteurs de pénibilité, et qui permet d'accumuler des points pour faciliter par exemple une reconversion, ou pouvoir partir plus tôt à la retraite ;
- **le Compte d'engagement citoyen (CEC)** qui a vocation à valoriser et favoriser l'engagement de la personne dans des activités bénévoles ou de volontariat.

Il faut noter enfin que le contenu du CPA a vocation à s'enrichir avec le temps.

Ainsi, dès l'automne 2016, les discussions vont reprendre entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux pour y ajouter de nouveaux dispositifs.

QUI PEUT BÉNÉFICIER D'UN CPA ?

Les bénéficiaires du CPA sont toutes les personnes âgées d'au moins 16 ans, et se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- Les personnes qui occupent un emploi (secteur privé ou public), y compris celles qui travaillent à l'étranger dès lors qu'elles ont un contrat de travail de droit français ;
- les personnes à la recherche d'un emploi ;
- les personnes accompagnées dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;
- les personnes accueillies dans un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) ;
- les personnes ayant fait valoir l'ensemble de leurs droits à la retraite.

Quelques cas de dérogations ont par ailleurs été prévus :

- Pour les apprentis, le CPA peut être ouvert dès l'âge de 15 ans.
- Un CPA peut également être créé pour les personnes d'au moins 16 ans mais ne remplissant pas les conditions ci-dessus (par exemple, pour les jeunes encore en études). Il s'agira alors d'un CPA « réduit », constitué uniquement du Compte d'engagement citoyen et de la plateforme de services en ligne.

Le Compte personnel d'activité est fermé à la date du décès de la personne.



CONCRÈTEMENT, COMMENT CELA VA-T-IL FONCTIONNER ?

Chaque compte inscrit dans le CPA fonctionne selon des modalités qui lui sont propres.

Ainsi, la création du CPA ne modifie pas les règles de fonctionnement du Compte personnel de formation ou du Compte personnel de prévention de la pénibilité (pour en savoir plus, voir les fiches descriptives de ces dispositifs).

Le CPA permet tout d'abord **d'organiser des passerelles entre les différents comptes individuels** qui le composent. Par exemple, le Compte d'engagement citoyen permet d'acquérir des heures supplémentaires de formation sur le Compte Personnel de Formation.

Le CPA permet également de **disposer d'un lieu unique, sous la forme d'un service en ligne gratuit, pour pouvoir consulter les droits qu'on a acquis sur chacun des comptes et pour les utiliser.**

Ce service en ligne est géré par la Caisse des dépôts et consignations.



QUE PEUT-ON TROUVER SUR LA PLATEFORME DE SERVICES EN LIGNE ?

La plateforme de services en ligne attachée au CPA doit permettre à chaque titulaire d'un compte :

- **D'être informé** sur ses droits sociaux ;
- **de simuler** ses droits ;
- **de consulter** ses bulletins de paie ;
- **d'accéder à des services utiles** pour la sécurisation de son parcours professionnel ;
- **d'accéder à des services favorisant la mobilité** géographique et professionnelle.

CES DISPOSITIONS ENTRERONT EN VIGUEUR AU 1^{ER} JANVIER 2017

FICHE N°15 : LA NOUVELLE DÉFINITION DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

SUITE À LA LOI DU 8 AOÛT 2016*

(Article L. 1233-3 du Code du travail)



CE QU'IL FAUT RETENIR

La loi El Khomri vient modifier la définition du licenciement économique et préciser la notion de difficultés économiques :

- La définition légale du licenciement économique intègre la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et la cessation d'activité de l'entreprise comme des éléments justifiant la suppression de l'emploi.
- L'appréciation par le juge des difficultés économiques est encadrée par des critères prédéfinis par la loi et dépendants de la taille de l'entreprise.
- Le périmètre d'appréciation des difficultés demeure inchangé au regard de la jurisprudence actuelle.
- L'appréciation d'une attitude intentionnelle ou frauduleuse de l'employeur ou d'une situation artificiellement créée par celui-ci est maintenue.
- L'entrée en vigueur des nouvelles dispositions est fixée au 1er décembre 2016.

* Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi El Khomri » ou « loi Travail »

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Cette réforme de dernière minute du licenciement économique a été annoncée sans concertation préalable avec les partenaires sociaux.

Cet article vient aménager la définition du licenciement économique en intégrant de nouveaux motifs et en encadrant la notion de difficultés économiques.

En qualifiant les difficultés économiques, la loi entend limiter le pouvoir d'appréciation du juge.

DÉFINITION DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Le licenciement économique est le licenciement effectué par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives, notamment à :

- Des difficultés économiques ;
- des mutations technologiques ;
- une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- la cessation d'activité de l'entreprise.

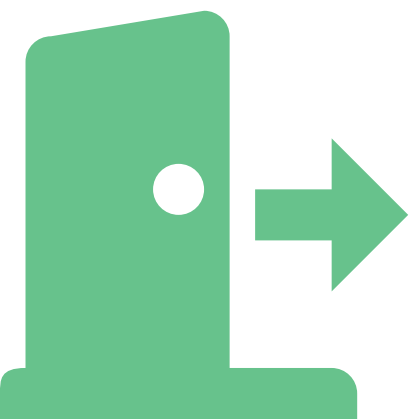
Par cet article, le législateur décide de compléter la définition du licenciement économique en consacrant la jurisprudence qui faisait de la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et de la cessation d'activité de l'entreprise des éléments justifiant la suppression de l'emploi. Le législateur a aussi décidé d'aller plus loin en définissant précisément la notion de difficultés économiques.

PRÉCISION SUR LA NOTION DE DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES

Jusqu'à présent le juge avait une certaine liberté pour apprécier les difficultés économiques de l'entreprise. Mais la loi El Khomri remet en cause cette liberté en précisant les critères à prendre pour apprécier les difficultés économiques de l'entreprise.

Ainsi les difficultés économiques sont caractérisées :

- **Soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique** tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation, une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation.
La durée pendant laquelle la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires doit être observée pour que la baisse significative soit constituée (par rapport à la même période de l'année précédente) varie en fonction de la taille de l'entreprise :
 - 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
 - 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
 - 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
 - 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.
- **Soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.**



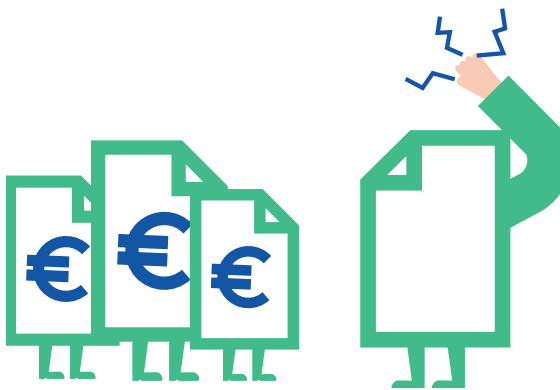
PÉRIMÈTRE D'APPRÉCIATION DU MOTIF ÉCONOMIQUE

La question du périmètre d'appréciation du motif économique a été un grand sujet lors des débats parlementaires sur le projet de loi El Khomri. Ce périmètre devait-il être limité, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, au seul territoire national ou européen ?

In fine, le projet de loi ne dit rien sur ce sujet. **La jurisprudence actuelle continue donc à s'appliquer :**

- **Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, les difficultés s'apprécient au niveau du groupe dans la limite du secteur auquel appartient le groupe.** (Cass. soc. 5 avril 1995).
Les difficultés de l'entreprise ne peuvent donc suffire à justifier un licenciement économique si le secteur d'activité du groupe auquel elle appartient n'en connaît pas (Cass. soc. 2 décembre 1998). A l'inverse si le secteur d'activité connaît de réelles difficultés, la circonstance que la société qui procède au licenciement ait des résultats bénéficiaires n'empêche pas le licenciement d'avoir une cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 28 novembre 2007)
- **Le groupe ne se limite pas aux sociétés et aux entreprises se trouvant sur le territoire national (Cass. soc. 12 juin 2001).**

La notion de secteur d'activité du groupe est théoriquement celui qui correspond à la branche dont relève l'entreprise qui invoque des difficultés économiques.



QUELLES CONSÉQUENCES SI LES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES RÉSULTENT D'UN COMPORTEMENT INTENTIONNEL DE LA PART DE L'EMPLOYEUR ?

A défaut de précision de la loi, **la jurisprudence continue à s'appliquer.** Selon cette jurisprudence, les difficultés économiques ne doivent pas résulter d'une attitude intentionnelle ou frauduleuse de l'employeur (Cass. soc. 9 octobre 1991) ou d'une situation artificiellement créée par celui-ci (Cass. soc. 12 janvier 1994).

CES DISPOSITIONS ENTRERONT EN VIGUEUR AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2016

DERNIERS COMMUNIQUÉS DE PRESSE DE LA CFE-CGC



PP 27 03/08/2016

CFE-CGC

59 rue du Rocher

75008 Paris

☎ 01 55 30 12 12

www.cfecgc.org

Pierre Jan

**Relations Presse et
institutionnelles**

01 55 30 12 92

06 32 05 69 02

pierre.jan@cfecgc.fr

Le gouvernement impuissant devant la voracité des financiers.

Les "ennemis" autoproclamés de la finance qui siègent au gouvernement viennent une fois de plus d'abdiquer. Patrick Drahi, va pouvoir supprimer 5000 emplois chez SFR et délocaliser à loisir : le gouvernement n'y peut rien !

Et pourtant, comme d'habitude, le plan com' était bien rodé. Des déclarations de matamores assignant Patrick Drahi à respecter les engagements pris quand on lui fit le cadeau de lui vendre SFR, fleuron de l'industrie des télécoms. Et puis hier, c'est Myriam El Khomri qui s'y colle en rencontrant les syndicats à grand renfort de communiqués.

Résultat : Rien ! Comme toujours personne ne peut rien faire et la casse industrielle et sociale peut continuer. Et pourtant la réplique est simple. Il suffirait, comme le demande la CFE-CGC, que le gouvernement conditionne l'octroi des licences aux opérateurs au maintien des emplois sur le sol français. Cette mesure simple n'est ni une entrave à la concurrence et encore moins la marque d'une "économie administrée" comme le prétend Myriam El Khomri.

Il s'agirait juste de la manifestation visible d'une volonté réelle de ce gouvernement d'agir un peu contre la voracité des grands requins de la finance qui ne créent rien d'autre que de la misère et du désespoir.

La CFE-CGC dénonce avec fermeté ce nouveau scandale qui survient au cœur de l'été et mettra tout en œuvre pour sauver les emplois et les compétences détruits sur l'autel de la financiarisation de l'économie.



PP 29 07/09/2016

CFE-CGC

**59 rue du Rocher
75008 Paris
☎ 01 55 30 12 12
www.cfecgc.org**

**Pierre Jan
Relations Presse et
institutionnelles
01 55 30 12 92
06 32 05 69 02
pierre.jan@cfecgc.fr**

TROP c'est TROP !

Nous venons de prendre connaissance des déclarations de Madame la Ministre de l'Education Nationale devant les présidents des Universités.

A cette occasion, la ministre a annoncé que le financement de la sécurisation des universités serait assuré par une exonération du versement de la cotisation au FIPHFP pour l'année 2016.

Représentant un coût de **30 millions d'euros** pour cette institution qui a en charge l'amélioration de l'accès à l'emploi des personnes handicapées, cette mesure, si elle se confirme, viendrait porter un coup préjudiciable au FIPHFP et donc par conséquent à l'emploi des personnes en situation de handicap dans les trois versants de la Fonction Publique.

La politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap ne peut en aucune façon être la variable d'ajustement des autres politiques publiques.

Nous demandons aux autorités de tutelle du FIPHFP une clarification immédiate mais surtout l'annulation de cette ponction de 30 millions d'euros alors que le FIPHFP tout comme l'AGEFIPH subissent *déjà* des ponctions de trois fois 29 millions d'euros sur chaque fonds et pour trois ans *pour le financement des contrats aidés*.



PP 30 12/09/2016

CFE-CGC

59 rue du Rocher

75008 Paris

☎ 01 55 30 12 12

www.cfecgc.org

Pierre Jan

Relations Presse et

institutionnelles

01 55 30 12 92

06 32 05 69 02

pierre.jan@cfecgc.fr

Fiscalité : les demi-mesures ne construisent pas une politique efficace.

La politique fiscale est un des principaux outils de pilotage de l'économie et doit donc être déterminée par les défis majeurs auxquels notre pays est confronté, à commencer par la réduction du déficit persistant du commerce extérieur et la lutte contre le sous-emploi.

La préparation de la loi de finances pour 2017 lève le voile sur les mesures fiscales préparées par le gouvernement et, alors que des évolutions structurelles sont nécessaires comme le transfert sur la consommation de taxes et cotisations basées aujourd'hui sur le travail, nous découvrons des demi-mesures fortement marquées par le contexte pré-électoral des scrutins nationaux de mai 2017.

Alors que les hausses de **l'impôt sur le revenu** de ces dernières années ont particulièrement impacté les classes moyennes mais paradoxalement moins les plus hauts revenus qui s'en protègent via un recours intensif à l'utilisation des 'niches fiscales', **la mesure de baisse proposée ne les soulagera que peu ou pas des efforts consentis !**

La CFE-CGC appelle à une réforme des niches fiscales qui permette la contribution équitable de tous, cela serait autrement plus utile et efficace que la mise en place de l'usine à gaz du prélèvement à la source qui présente un tas d'inconvénients ...alors que le prélèvement mensuel existe et est déjà largement utilisé !

Pour **les sociétés**, la baisse de l'impôt sur les bénéfices des PME et l'augmentation de 17% (le taux passe de 6 à 7%) du Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE), auxquelles s'ajoute la poursuite du financement du Crédit impôt recherche (CIR), constituent un effort important de la collectivité nationale au bénéfice de nos entreprises. Elles doivent un juste retour à cet effort en finançant des investissements en France gages de nouveaux projets innovants permettant d'améliorer notre compétitivité et de favoriser la création d'emplois.

La CFE-CGC y sera vigilante.

<http://www.cfecgc.org/actualite/economie-fiscalite/fiscalite-les-demi-mesures-ne-construisent-pas-une-politique-efficace/>



CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT – CGC

**MAISON DE LA CFE-CGC
59 RUE DU ROCHER
75008 PARIS**

**CONTACT PRESSE : PIERRE JAN
06 32 05 69 02 - PIERRE.JAN@CFECCG.FR**