

# 1479 Mise en œuvre du nouvel accord relatif aux forfaits-jours dans la branche des bureaux d'études (SYNTEC)

Aymeric d'ALANÇON,

avocat

Jean MARTINEZ,

avocat associé, Chassany Watrelot & Associés

Prenant la mesure de l'importance d'une sécurisation du forfait-jours, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études (SYNTEC) ont conclu un nouvel accord portant révision des clauses de l'accord de branche qui n'avaient pas résisté à la jurisprudence de la Cour de cassation. Il appartient maintenant aux entreprises relevant du SYNTEC de mettre en œuvre cet accord. Si la nouveauté réside principalement dans les garanties de suivi et de contrôle du forfait, les entreprises sont conduites à s'interroger à nouveau sur les catégories de cadres éligibles au forfait et la rédaction des contrats de travail. L'application du nouvel accord doit permettre d'achever dans l'entreprise la sécurisation du forfait.

24 avril 2013<sup>1</sup> : par un moyen relevé d'office, la chambre sociale de la Cour de cassation anéantit les dispositions de l'accord SYNTEC du 22 juin 1999 relatives aux forfaits jours. Elle applique ce faisant la solution dégagée en 2011 qui validait l'accord de la métallurgie tout en inaugurant le contrôle des dispositifs de forfait-jours à l'aune du droit communautaire<sup>2</sup> dont plusieurs branches ont fait les frais<sup>3</sup>. 1<sup>er</sup> avril 2014 : un avenant conclu avec la CFDT et la CFE-CGC, étendu par arrêté du 26 juin 2014, répare cette brèche conventionnelle<sup>4</sup>. Ce nouveau forfait-jours du SYNTEC, dans une branche qui

compte 910 000 salariés dont 76 % de cadres<sup>5</sup>, s'inscrit avec un certain zèle dans le chemin tracé par la jurisprudence. Le théoricien se demandera si la hauteur des exigences ne nuira pas à l'effectivité de leur application. Le praticien tentera ici d'éclairer les enjeux et les conséquences du nouveau texte pour les employeurs.

Saisies de ce nouveau régime, avec un délai d'adaptation courant jusqu'au 4 janvier 2015<sup>6</sup>, les entreprises de la branche doivent se demander comment déterminer les salariés éligibles (1), conclure la convention de forfait (2), appliquer les garanties conventionnelles (3), articuler l'accord avec les normes internes de l'entreprise (4) et anticiper les contestations (5).

## 1. Déterminer les salariés éligibles

Le nouvel accord ne diffère pas ici du texte de 1999 mais il mérite d'être commenté au vu du droit et de la pratique actuels du forfait-jours.

### A. - Champ fonctionnel

L'article L. 3121-43 du Code du travail nous apprend que s'agissant des cadres (seuls visés ici), le forfait-jours est ouvert aux salariés « qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur

1. Cass. soc., 24 avr. 2013, n° 11-28.398 : *JurisData* n° 2013-007954 ; *JCP S* 2013, 1240, note M. Morand. Le lecteur attentif aura constaté que l'arrêt expose en détail, ce qui est rarissime, l'activité de l'entreprise : « la société Lowendal Group, devenue Lowendalmasaï SA, spécialisée dans la réduction de coût et notamment la réduction des charges sociales sur salaire ». Difficile ne pas y voir un message quelque peu orienté.
2. Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107 : *JurisData* n° 2011-012756 ; *JCP S* 2011, 1333, note M. Morand.
3. Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-19.807 : *JurisData* n° 2012-001258 ; *JCP S* 2012, 1120, note M. Morand pour la CCN des industries chimiques. – Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-10.854 : *JurisData* n° 2012-012837 pour la CCN de l'aide à domicile en milieu rural. – Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-14.540 : *JurisData* n° 2012-021496 ; *JCP S* 2012, 1461, note D. Blanc pour la CCN des commerces de gros. – Cass. soc., 14 mai 2014, n° 12-35.033 : *JurisData* n° 2014-009823 ; *JCP S* 2014, 1309, note M. Morand, 1<sup>re</sup> esp. pour la CCN des experts-comptables. – Cass. soc., 11 juin 2014, n° 11-20.985 : *JurisData* n° 2014-012807 pour la CCN du BTP.
4. CCN SYNTEC, art. 4, modifié par avenant 1<sup>er</sup> avr. 2014 (NOR : ASET1450604M), étendu par A. 26 juin 2014 : JO 4 juill. 2014 ; V. en annexe texte reproduit.

5. Communiqué de presse de la Fédération SYNTEC, 18 sept. 2013.

6. Le chapitre 2 de l'accord indique que les dispositions des articles 4.2, 4.7, 4.8.1, 4.8.2, 4.8.3, 4.9 et 4.10, qui sont censées être « indérogeables » (V. à ce sujet, pt 4 *infra*) doivent être mises en place par les entreprises dans les 6 mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension, qui est intervenue le 4 juillet 2014.

emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif (...) » ; l'article L. 3121-39 exige que l'accord collectif « détermine les catégories de salariés susceptibles » d'en relever. Le mot-valise de « catégorie » invite à une définition par fonction ou par classification. L'article 4.1 de l'accord s'essaye à une catégorisation fonctionnelle en énumérant des familles de métiers assez vastes : management, commercial, conseil, conception/création, conduite et supervision de travaux.

En écho à l'exigence légale, les salariés occupant ces fonctions doivent jouir d'une « large autonomie, liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail », ce qui : 1) exclut les salariés soumis à des horaires fixes (distincts des horaires impartis par les réunions ponctuelles inhérentes à l'activité) ; menace les situations dans lesquelles l'activité est bornée par un cadre horaire au sein duquel la présence du salarié est impérative (comme la jurisprudence l'a illustré avec les salariés soumis à des plannings horaires<sup>7</sup>. À quoi est consacré ce temps de travail librement géré par les salariés concernés ? À « exécuter les missions qui leur sont confiées ». Au contrôle des horaires se substitue donc un contrôle de la mission, qui est le critère d'évaluation des cadres au forfait.

Les intéressés doivent bénéficier en outre de « la plus large autonomie d'initiative ». Ce critère dépasse la liberté des horaires pour viser la liberté d'action<sup>8</sup>. C'est propulser le forfait-jours aux abords du statut de cadre dirigeant, que la loi reconnaît entre autres à la capacité de « prendre des décisions de façon largement autonome » (C. trav., art. L. 3111-2). Que le cadre au forfait soit libre de prendre des initiatives, c'est énoncer une tautologie. Mais exiger que cette liberté soit « la plus large », c'est potentiellement neutraliser le pouvoir de direction dévolu à l'employeur. Gageons que le juge ne glissera pas sur cette pente.

## B. - Champ statutaire et salarial

Reprenant les conditions de l'ancien texte, les articles 4.1, § 4 et 4.4 fixent des minima de classification et de salaire :

- le salarié doit être classé au minimum en position 3 ou percevoir une rémunération égale à 2 plafonds annuels de la sécurité sociale (soit une moyenne mensuelle de 6,340 euros pour 2015, cas qui recoupe quasi-automatiquement, en pratique, le classement en position 3) ou encore être mandataire social ;

- le salarié doit percevoir au moins 120 % du minimum conventionnel de son coefficient, soit pour le plus bas (170), 4 106,52 euros à ce jour<sup>9</sup>. Cette exigence ne figure pas dans l'article relatif au champ d'application mais elle constitue de fait un critère d'éligibilité. Deux remarques viennent à l'esprit. D'abord, le minimum est apprécié annuellement, c'est-à-dire sur l'année civile, qui est l'exercice de référence défini par l'accord. Cela permet de tableur d'une part sur les éléments variables de la rémunération (commissions et primes diverses, quelle qu'en soit la périodicité pour peu qu'elles soient versées sur l'année civile) et d'autre part sur une prime de rattrapage en fin d'année s'il s'avère que le minimum n'est pas atteint. En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année civile, on appréciera le minimum salarial au prorata. Ensuite, il doit s'agir de rémunération, ce qui exclut normalement les sommes issues de dispositifs action-

nariaux (attributions gratuites d'actions, *stocks-options*) ou l'épargne salariale (participation et intéressement).

## 2. Conclure la convention de forfait

### A. - Durée du forfait

Le nouvel accord s'inscrit dans le maximum prévu par l'article L. 3121-44, soit 218 jours, journée de solidarité incluse. Ce nombre s'entend, pour un salarié présent sur une année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés, « compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels (...) ». Cette dernière expression signifie a priori que les congés conventionnels viennent réduire le nombre de 218 jours, et que ce nombre de jours de travail ne s'entend donc que pour un salarié n'ayant que son congé légal. À titre d'exemple, un salarié disposant d'un jour de congé conventionnel ne travaillera que 217 jours. Cette solution s'impose dans la mesure où les congés conventionnels ne sauraient, sauf à être privés d'effets, se compenser sur les jours de repos du forfait jours<sup>10</sup>. Il faut donc bien qu'ils s'imputent sur les jours travaillés.

L'accord rappelle la formule de calcul pour déterminer le nombre de jours à travailler en cas d'année incomplète :  $218 \times \text{nombre de semaines travaillées} / 47$ . Il évoque également une question pendante en droit, celle du nombre de jours de repos à octroyer dans ce cas : la détermination en est laissée à l'employeur. Sans doute cette décision n'est-elle pas entièrement libre car on voit mal comment l'employeur pourrait donner, à l'extrême, 1/10 des jours de repos alors que le salarié aura été présent 9/10 de l'année. En outre, il ne peut s'agir que de proratiser en cas d'arrivée en cours d'année, et non de proratiser à raison d'une absence pour cause de maladie. En effet, selon la Cour de cassation, « le retrait d'un jour de réduction du temps de travail 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 »<sup>11</sup>.

L'accord ne le précise pas, mais on rappellera que le départ en cours d'année peut conduire, selon le nombre de jours de repos pris à date, à opérer une régularisation de salaire à la hausse ou à la baisse.

### B. - Stipulations de la clause

L'article 4.2 de l'accord fixe le menu de la clause de forfait. Outre la mention du nombre de jours et du salaire, qui vont de soi, la clause devra faire référence à l'accord de branche ou d'entreprise applicable.

Elle devra ensuite expliciter<sup>12</sup> « précisément les raisons pour lesquelles le salarié concerné est autonome, ainsi que la nature de ses fonctions », en indiquant expressément « la nature des missions justifiant le recours à cette modalité ». Cet énoncé très prescriptif peut laisser entendre que la clause doit quasiment argumenter au cas par cas sur l'autonomie du salarié. Mais sans doute pourra-t-on se borner, au vu de l'énumération figurant au paragraphe 2 de l'article 4.2<sup>13</sup>, à indiquer une mission s'inscrivant dans le champ fonctionnel décrit à l'article 4.1.

7. Cass. soc., 31 oct. 2007 n° 06-43.876 ; *JurisData* n° 2007-041131 ; *JCP S* 2008, 1004, note G. Vachet. – Cass. soc., 23 janv. 2013, n° 11-12.323.

8. Ce qui se déduit de la phrase figurant à l'article 4.1, § 3 : « Pour pouvoir relever de ces modalités, les salariés concernés doivent obligatoirement disposer de la plus large autonomie d'initiative et assumer la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission (...) ».

9. CCN des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseils, 15 déc. 1987, avenant n° 43, 21 mai 2013 relatifs aux salaires minima ; cet avenant a été étendu.

10. Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-18.762 ; *JurisData* n° 2011-023705 ; *JCP S* 2011, 1567, note M. Morand.

11. Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-18.762, préc. note 10.

12. Une obligation similaire figure à l'article 14.2 de l'accord du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie : « Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction. »

13. « Ainsi la convention individuelle doit faire référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable et énumérer :  
– la nature des missions justifiant le recours à cette modalité ;  
– le nombre de jours travaillés dans l'année ;  
– la rémunération correspondante ;  
– le nombre d'entretiens ».

La clause devra encore indiquer la rémunération correspondant au forfait, laquelle pourra toutefois se trouver dans une clause quelconque du contrat, ainsi que le nombre de jours du forfait.

Enfin, la clause indiquera le nombre d'entretiens relatifs au forfait, qui constituent l'une des garanties du dispositif. Le but poursuivi est sans doute de promouvoir l'effectivité de ces entretiens. Le prix de cette stipulation est que les entreprises vont devoir mettre à jour les conventions de forfait déjà conclues avec leurs salariés. En effet, cette mention manquera nécessairement aux conventions actuellement en vigueur, soumises au régime de l'entretien unique en vertu de l'article L. 3121-46. L'article 4.2 est d'ailleurs au nombre de ceux qui bénéficient d'un délai d'adaptation de 6 mois.

### C. - Refus de la clause

Le 3<sup>e</sup> paragraphe de l'article 4.2 indique que le refus de signer une clause de forfait « *ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute* ». L'absence de faute est une évidence, mais on ne peut pas en dire autant de la première idée. Est-ce à dire que l'employeur ne pourrait pas recourir à un licenciement pour motif économique dans le cas – certes rare – où la clause aurait été proposée dans le cadre de l'article L. 1222-6 du Code du travail ?

## 3. Appliquer les garanties du forfait

L'arrêt du 29 juin 2011 a eu le double effet de fixer un étalon de la conformité du forfait-jours au droit communautaire (tel qu'interprété par la Cour de cassation) et d'affirmer que le non-respect des garanties prévues par l'accord prive d'effet la convention de forfait. C'est à l'aune de ce risque que doivent se lire les articles 4.6 et suivants de l'accord.

### A. - Les jours de repos

L'article 4.6 fixe le régime des jours de repos. Il n'en rappelle pas le mode de calcul ; mais les praticiens savent qu'il consiste à déduire le nombre de jours du forfait du nombre de jours travaillables, lequel s'obtient en soustrayant aux 365 ou 366 jours de l'année civile les jours de repos hebdomadaire (104), les jours de congés payés<sup>14</sup> (25) et les jours fériés ne tombant pas sur un samedi ou dimanche. Il en résulte, en fonction du « positionnement » des jours fériés, 8 à 11 jours de repos en règle générale. Ces repos sont pris au choix du salarié mais en concertation avec la hiérarchie (ce qui n'équivaut pas à une demande d'autorisation) et dans le respect du bon fonctionnement du service. Si la liberté de prise des jours de repos est l'une des facettes de l'autonomie dans la gestion du temps de travail, cette autonomie n'est pas totale.

De manière assez autoritaire, l'accord décide que le repos ne se partage pas : il est pris nécessairement par journée indivisible.

L'accord fixe enfin le taux de majoration des jours de repos auquel le salarié renonce par avenant. Il est fixé à 20 % pour les quatre premiers (jusqu'à 222 jours de travail) et 35 % au-delà. Un plafond de rachat est fixé à 230 jours.

### B. - Le suivi des jours

Pièce élémentaire du dispositif de contrôle, le document de suivi des jours doit être établi par l'employeur, qui doit donc en pratique en fournir le modèle au salarié. Ce document fera apparaître le nombre et la date des jours travaillés ainsi que le « positionnement » et la qualification des jours non travaillés. Ce décompte permettra à l'employeur d'établir le récapitulatif annuel imposé par l'article D. 3171-10 du Code du travail. L'accord ne le précise pas, mais il faut encourager les entreprises à recueillir mensuellement le document de décompte afin qu'il joue son rôle de prévention.

### C. - Les temps de repos

L'article 4.8.1 rappelle les repos minima prévus par la loi, soit 11 heures consécutives par jour et 35 heures consécutives par semaine. Il précise que l'employeur devra mettre en place un outil de suivi pour en assurer le respect. Quelle forme pourra prendre cet outil alors que le forfait-jours s'émancipe justement du contrôle des horaires ? Cette obligation paraît difficile à manier. Il eût été plus sage de s'en tenir à l'autre prescription prévue à l'article 4.8.1, que l'on retrouve également dans l'accord de la CCN métallurgie, consistant à afficher dans l'entreprise le début et la fin des périodes quotidiennes et hebdomadaires de travail. À l'instar de l'horaire collectif, qui dispense du décompte individuel du temps de travail, l'affichage des périodes de travail aurait dû pouvoir dispenser l'employeur de mesurer les repos.

Mais les entreprises devront affronter la difficulté puisque cet outil de suivi est censé permettre de déclencher l'alerte prévue à l'article 4.8.2 et que son rôle est si central que les rédacteurs entendent, semble-t-il, qu'il figure dans le règlement intérieur. Pour suivre la prise des repos, on peut imaginer d'abord un système auto-déclaratif. Dans une version sommaire, le cadre signalerait s'il a bénéficié ou non de ses périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires. Dans une version plus précise et beaucoup plus lourde, il déclarerait quelles ont été ses heures de début et fin de travail, l'outil de suivi consistant alors à déduire des horaires mentionnés si les repos ont été pris ou non. On peut imaginer ensuite un moyen technique, consistant à greffer le contrôle sur les outils informatiques : téléphone, smartphone, ordinateur, mais aussi badge d'accès à l'entreprise. Si une activité anormale apparaît (tel qu'un badgeage d'entrée à 8h alors qu'un envoi d'e-mail ou une connexion à distance a été constaté la veille au-delà de 21h), un enregistrement aurait lieu sur un logiciel de suivi automatique. Kafka n'est pas loin.

Venons-en à l'obligation de déconnexion, qui a nourri les gazettes étrangères<sup>15</sup>. La présence des outils de communication à distance dans le travail fait de ceux-ci des enjeux du droit au repos. Avec les smartphones, le travail s'invite, *volens nolens*, à la maison, avec le facteur amplifiant des fuseaux horaires dans les groupes internationaux. L'accord du 1<sup>er</sup> avril 2014 entend prendre le problème à bras le corps en affirmant que « l'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance ». Mais il recèle une contradiction interne en indiquant quelques lignes plus loin que l'employeur prendra les « *dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition* ». Obligation ou faculté ? L'accord est pris ici dans une valse-hésitation entre vertu et réalisme. Que faire en pratique ? Certaines entreprises ont opté pour la voie technique, en coupant les connexions les soirs et week-ends<sup>16</sup>, comme le fait Volkswagen en Allemagne. D'autres choisiront la voie normative, en imposant l'obligation de ne pas faire usage des outils de communication pendant les repos. L'une et l'autre de ces solutions feront violence à certains cadres qui voient dans le forfait-jours une occasion de répartir librement le travail entre le bureau et le domicile, afin de gérer leurs contraintes personnelles. Il est en tout cas probable que l'effectivité du repos ne dépend pas seulement de la modération des expéditeurs, mais aussi de la discipline des destinataires, qui télétravaillent parfois plus par zèle ou par « workaholisme » que par stricte obligation.

L'accord reprend enfin le sésame de l'accord de la CCN métallurgie, qui avait sans doute contribué à sa validation par la Cour de cassation, à savoir l'exigence générale d'une amplitude et d'une

14. À l'exclusion des jours de congés conventionnels.

15. <http://www.theguardian.com/money/shortcuts/2014/apr/09/french-6pm-labour-agreement-work-emails-out-of-office>

16. [http://www.anact.fr/web/actualite/essentiel/?p\\_thingIdToShow=39123651](http://www.anact.fr/web/actualite/essentiel/?p_thingIdToShow=39123651)

charge de travail raisonnables et d'une bonne répartition dans le temps du travail. Difficile de prolonger cette exigence par une recommandation concrète, sauf pour dire qu'elle doit servir de garde-fou dans l'allocation des missions et s'appuyer sur les outils de suivi.

L'ensemble des mesures de l'article 4.8.1 sont censées s'intégrer au règlement intérieur. Surprenante prescription puisque sur les neuf paragraphes de cet article, seuls trois relèvent véritablement du champ de ce document<sup>17</sup> : le rappel des repos quotidien et hebdomadaire, l'affichage des périodes de travail, encore que cet affichage rende superflue l'intégration au règlement intérieur, et l'obligation de déconnexion, étant rappelé l'ambiguïté qui pèse sur celle-ci. On voit mal en revanche l'utilité d'intégrer au règlement intérieur l'outil de suivi, l'exigence d'une charge de travail raisonnable ou l'alerte prévue au bénéfice du salarié. La recherche de l'effectivité semble avoir entraîné les rédacteurs de l'accord sur des chemins stériles.

#### D. - Les alertes

L'accord institue une série d'alertes, dont la première, sans délai ni forme, est prévue à l'article 4.8.1 pour assurer l'effectivité des repos : le salarié, constatant qu'il n'est pas en mesure de prendre son repos (par exemple, lorsque le traitement d'un dossier déborde sur la soirée alors qu'une réunion très matinale est prévue le lendemain), peut avertir sans délai son employeur afin qu'une « solution alternative » soit trouvée. À côté de cet outil de dernière minute, l'article 4.8.2 prévoit deux dispositifs, une alerte remontante et une alerte descendante.

D'abord, en cas de « difficulté inhabituelle » portant sur l'organisation et la charge de travail ou liée à l'isolement professionnel, le salarié pourra adresser une alerte écrite à sa hiérarchie, qui devra le recevoir sous huit jours et présenter les mesures prises le cas échéant pour traiter la situation. Ces mesures donnent lieu à compte-rendu écrit et suivi. Cette formalisation permettra à l'employeur de remplir une obligation annexe, celle de transmettre une fois par an au CHSCT<sup>18</sup> le nombre d'alertes émises et les actions correctives mises en place. En outre, le CHSCT doit être informé sans attendre l'échéance annuelle en cas de « situation exceptionnelle ».

Ensuite, si l'employeur constate lui-même une situation anormale due à l'organisation ou à la charge de travail, il pourra convoquer le salarié à un rendez-vous. Aucun formalisme n'accompagne cette initiative descendante, mais elle révèle la volonté de conférer à l'entreprise un rôle « proactif » dans la prévention des atteintes à la santé. En effet, cette initiative laissée à l'employeur se trouve dans le prolongement de l'obligation qui lui est faite d'assurer « le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail » (art. 4.8.2, § 1).

#### E. - Les entretiens individuels

Le principe d'un entretien annuel sur les conditions du forfait-jours est prévu par la loi (*C. trav.*, art. L. 3121-46). Le nouvel accord SYNTEC se distingue par le formalisme, le contenu et le nombre de ces entretiens.

Première idée, le poulx du forfait-jours se prend deux fois par an, sans omettre l'entretien spécifique qui s'y ajoute en cas de « difficulté inhabituelle ». Mesurons l'enjeu par un exemple. Soit une entreprise de conseil occupant 300 cadres au forfait ; si l'on table sur 45 minutes d'entretien, ce sont 450 heures par an qu'il faut consacrer à ces formalités, sans compter la préparation, la planification et le suivi, dans un contexte où les équipes RH peinent souvent à trouver le temps de procéder aux entretiens d'usage. Si les entretiens sont délégués aux chefs d'équipe ou de service, il faudra les outiller pour ce faire et inclure ces nouvelles tâches dans leurs objectifs.

Deuxième idée, le menu de l'entretien est très complet. Il s'agit d'évoquer les modalités d'organisation, la charge individuelle de travail, l'amplitude des journées, l'équilibre vie privée/vie professionnelle, sujets que l'on retrouve à l'article L. 3121-46 du Code du travail, mais aussi la durée des trajets professionnels et l'état des jours de repos pris à date.

Troisième idée, l'entretien est encadré par un formalisme très poussé, destiné à en assurer l'effectivité : il est précédé par un ordre du jour destiné à préparer le salarié aux sujets traités et suivi d'un compte-rendu dans lequel seront consignés les mesures de prévention et de règlement des difficultés arrêtées, le cas échéant au regard des constats effectués.

Assez logiquement, le médecin du travail est invité à participer au suivi du salarié au forfait-jours. Ce dernier pourra solliciter une visite distincte pour prévenir les risques de dégradation de sa santé « physique et morale ». Cette stipulation (*art. 4.10*) n'a toutefois qu'une portée incitative car le Code du travail offre déjà à tout salarié la faculté de solliciter un examen médical en sus de la visite périodique et de la visite de reprise (*C. trav.*, art. R. 4624-17).

#### F. - Suivi médical sur demande

G. - Consultation des instances de représentation du personnel

L'accord précise l'obligation de consultation du comité d'entreprise inscrite à l'article L. 2323-29 du Code du travail. La question du recours aux conventions de forfait en jours devra conduire à aborder le nombre de salariés concernés et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés ; elle sera l'occasion d'examiner le nombre d'alertes émises et la synthèse des mesures prises.

Ces mêmes informations sont transmises au CHSCT et consolidées dans la base de données économiques et sociales visée à l'article L. 2323-7-2 du Code du travail, premier exemple de « l'enrichissement » souhaité par la Direction générale du travail<sup>19</sup>.

## 4. Choisir le mode de mise en œuvre

Aux problèmes communs résultant de l'avenant contractuel et du règlement intérieur s'ajoute une question propre aux employeurs couverts par un accord d'entreprise *ad hoc*.

#### A. - Problèmes communs

Les entreprises de la branche ont jusqu'au 4 janvier 2015 pour mettre en œuvre les dispositions du nouvel accord. Pour les entreprises n'ayant pas conclu d'accord collectif sur les forfaits-jours, les nouvelles dispositions de l'accord de branche sont d'application directe.

La mise en œuvre de ces dispositions nécessitera la modification du règlement intérieur pour y insérer, a minima, les dispositions relatives aux repos quotidiens et hebdomadaires, à l'affichage des périodes de travail et à l'obligation de déconnexion. En pratique, les entreprises qui souhaiteront disposer d'un unique document détaillant les modalités de fonctionnement du nouveau forfait-jours pourront utilement rédiger une note de service et l'annexer au règlement intérieur après avoir respecté les règles de modification de celui-ci.

Il conviendra ensuite de conclure un avenant au contrat de travail afin d'insérer dans la clause relative au forfait le nombre d'entretiens individuels ainsi que la référence à l'accord de branche et la

17. L'article L. 1321-1 du Code du travail fixe un contenu exclusif au règlement intérieur : les règles de santé et sécurité et les règles générales et permanentes relatives à la discipline.

18. L'accord indique qu'à défaut de CHSCT, l'information est transmise aux délégués du personnel « dans le cadre des dispositions légales et réglementaires ». Cette précision semble indiquer que les délégués du personnel ne sont saisis que dans le cas où ils suppléent le CHSCT, dans les entreprises de 50 salariés dépourvues de cette instance.

19. Lettre DGT, 8 juill. 2014.

justification précise de l'autonomie du salarié, si ces deux dernières mentions n'y figurent pas.

## B. - Problèmes propres aux entreprises ayant conclu un accord collectif d'entreprise sur les forfaits-jours

Outre les modifications mentionnées ci-dessus, les entreprises dotées d'un accord collectif d'entreprise auront pour la plupart intérêt à compléter ses dispositions, vraisemblablement insuffisantes au regard de la jurisprudence actuelle de la Cour de cassation, et donc à reprendre les modalités prévues par l'avenant du 1<sup>er</sup> avril 2014.

En ont-elles pour autant l'obligation ? Une entreprise qui n'aurait pas attendu la branche pour mettre en place des modalités de contrôle de la charge de travail conformes à la jurisprudence devra-t-elle les modifier ? Dans l'esprit des signataires de l'avenant du 1<sup>er</sup> avril 2014, cela ne fait aucun doute puisqu'ils ont souhaité donner un caractère impératif aux articles 4.2 (conclusion de la convention de forfait), 4.7 (contrôle des jours travaillés), 4.8 (garanties), 4.9 (consultation des IRP) et 4.10 (suivi médical) de l'avenant du 1<sup>er</sup> avril 2014, autant dire à ses principales nouveautés. Or, la loi du 20 août 2008 a conféré à l'accord d'entreprise la primauté sur l'accord de branche en matière de durée du travail : si un accord collectif d'entreprise met en place des conventions de forfait en jours, il écarte l'application de l'accord de branche sur le même sujet.

Il semble que les signataires étaient conscients de l'obstacle que constituait la loi du 20 août 2008<sup>20</sup> ; ils ont néanmoins estimé que l'obligation de protection de la santé et de la sécurité des salariés leur permettait d'imposer certaines dispositions aux négociateurs dans l'entreprise. Cette justification par la santé paraît juridiquement fragile puisqu'elle aboutit à « contrer » un dispositif légal de supplévitivité consacré par le Conseil constitutionnel<sup>21</sup>. L'arrêté d'extension du 26 juin 2014 émet d'ailleurs une réserve sur les dispositions du chapitre précité et rappelle la liberté pour les accords d'entreprise de fixer les caractéristiques des conventions de forfait en jours.

Si l'avenant du 1<sup>er</sup> avril 2014 n'est donc pas aussi impératif que ses signataires l'auraient souhaité, il est certain que les entreprises de la branche, même couvertes par un accord collectif d'entreprise, ont intérêt à se poser la question de la « sécurisation » de leurs accords au regard de la jurisprudence de la Cour de cassation. Les garanties mises en place par la branche constituent à n'en pas douter une utile source d'inspiration.

Les négociateurs d'accords d'entreprise pourront également être tentés de s'écarter de certaines dispositions de l'accord de branche, non expressément déclarées comme impératives, et ainsi de déroger aux conditions d'éligibilité au forfait (rémunération minimale et classification) ou encore de fixer une autre période de référence que l'année civile, par exemple celle des congés payés.

## 5. Anticiper les contestations

Les contestations susceptibles de s'élever à propos du forfait-jours sont multiples.

On peut raisonnablement écarter les contestations qui remettraient en cause la validité de l'accord de branche au regard des exigences de la jurisprudence en matière d'amplitude et de charge de travail raisonnables et qui ont motivé l'adoption de l'avenant du 1<sup>er</sup> avril 2014. Le niveau des garanties mises en place a dépassé celui de l'accord de la métallurgie, seul rescapé du contrôle de la cour.

En premier lieu, si une convention de forfait est conclue sans respecter les conditions d'éligibilité fixées par la branche (classification et rémunération), le salarié pourra obtenir l'annulation de celle-ci et, le droit commun de la durée du travail lui redevenant applicable, réclamer le paiement d'heures supplémentaires. D'autres demandes en découlent : on pense au repos compensateur obligatoire non pris mais également au paiement des jours de repos non pris, voire à des dommages et intérêts pour non-respect des durées maximales de travail<sup>22</sup>. La Cour de cassation ferme en revanche la porte aux ingénieurs qui verraient dans la conclusion d'une convention de forfait irrégulière un mode de promotion ou d'augmentation : le salarié ne pourra obtenir ni le classement en position 3.1, ni la rémunération de 120 % de sa catégorie<sup>23</sup>.

S'agissant de la convention individuelle de forfait, elle ne se présume pas et doit donc être écrite ; mais quid si les mentions exigées par l'avenant du 1<sup>er</sup> avril 2014 font défaut ? Il y a tout lieu de penser qu'au même titre que les conditions d'éligibilité, l'absence de l'une de ces mentions rendues obligatoires par l'accord entraîne également la nullité de la clause et permette donc au salarié de réclamer le paiement d'heures supplémentaires.

Si c'est la convention de forfait dans son ensemble qui fait défaut et que le salarié s'est vu appliquer le système du forfait-jours, c'est au paiement de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé de six mois de salaires que s'expose en outre l'employeur<sup>24</sup>.

Le non-respect par l'employeur des garanties fixées à l'article 4.8 de l'accord permettra au salarié de se prévaloir, non d'une nullité, mais de l'inopposabilité de la convention de forfait-jours. Cette sanction a un effet identique à la nullité puisqu'elle autorise des réclamations d'heures supplémentaires, mais uniquement pour la durée pendant laquelle l'employeur n'aura pas respecté ces garanties. Il n'est donc jamais trop tard pour bien appliquer celles-ci.

Enfin, il faut faire état de la réclamation spécifique au forfait prévue par l'article L. 3121-47 du Code du travail, quelque peu éclipsée par les rappels d'heures supplémentaires, bien plus rémunérateurs. Cette indemnité calculée en fonction du préjudice subi peut être accordée lorsque le cadre au forfait perçoit une rémunération sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées. On pouvait penser que cette indemnité ne pouvait être cumulée avec une demande d'heures supplémentaires puisque cette dernière suppose l'inopposabilité ou la nullité du forfait. Il semble que les juges du fond permettent un tel cumul<sup>25</sup>.

L'éventail de ces contestations effraiera les moins téméraires dont l'intérêt pour le forfait-jours a déjà été largement entamé par l'arrêt du 29 juin 2011 et ses répliques. Il convaincra surtout les employeurs de la branche de la nécessité de s'intéresser à la mise en œuvre des dispositions de l'avenant du 1<sup>er</sup> avril 2014.

**MOTS-CLÉS :** *Durée du travail - Conventions et accords collectifs - CCN Syntec - Forfait-jours - Nouvel accord*

**TEXTES :** *CCN SYNTEC, art. 4 (NOR : ASET1450604M)*

**JURISCLASSEUR :** *Travail Traité, Fasc. 2-12, par Laurent Drai et Travail Traité, Fasc. 21-12, par Michel Morand*

22. Pour une typologie détaillée du contentieux, Cf. A. Fabre, *Le contentieux des forfaits jours* : Cah. soc. barreau Paris 2013, n° 257.

23. Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-20.191 : *JurisData* n° 2011-023907.

24. Cass. soc., 28 févr. 2012, n° 10-27.839.

25. Cf. L. Berjot et S. Kerstin, *Le forfait jours vu par les cours d'appel* : Cah. soc. barreau Paris 2013, n° 257.

20. *Sécuriser le forfait jours in Semaine sociale Lamy 2014, n° 1626.*

21. *Cons. const., déc. 7 août 2008, n° 2008-568 DC.*

## Annexe

### Convention collective des Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils

(...)

«

#### Art. 4 Forfait annuel en jours

(Remplacé par avenant du 1<sup>er</sup> avril 2014 étendu par arrêté du 26 juin 2014 : JO 4 juillet 2014 et prenant effet au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de publication de son extension)

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux droits à la santé, à la sécurité et au repos du salarié et ont adopté l'accord du 22 juin 1999 dans le respect des principes fondamentaux suivants :

- le 11<sup>e</sup> alinéa du préambule de la Constitution de 1946, affirmant le droit du salarié à la santé et au repos ;
- les dispositions de la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe du 18 octobre 1961, consacrant dans son article 11 le droit à la protection de la santé du salarié ;
- les dispositions de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ;
- les dispositions de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs du 9 décembre 1989, stipulant que la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne ;
- les dispositions de la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993, qui fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail ;
- les dispositions du traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997, mentionnant les droits sociaux fondamentaux définis dans la Charte sociale du Conseil de l'Europe de 1961 et dans la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 ;
- l'article 1134 du Code civil.

Les parties signataires ont ainsi adopté le 11 mars 2011 un accord de méthode afin de préserver la santé au travail et un accord le 19 février 2013 relatif à la santé au travail et aux risques psychosociaux, visant à améliorer la santé des salariés de la branche.

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux droits à la santé, à la sécurité et au repos du salarié et entendent se référer, dans le cadre du présent avenant :

- à la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, dont les articles 17, alinéa 1, et 19 ne permettent aux États membres de 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 ;
- à l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui garantit au travailleur des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ;
- aux dispositions des articles L. 3121-43 à L. 3121-48 du Code du travail, définissant le recours aux conventions de forfait en jours sur l'année.

#### Article 4.1 Champ d'application

Peuvent être soumis au présent article 4 les personnels exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, de consultant ou accomplissant des tâches de conception ou de création, de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une large autonomie, de liberté et d'indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées.

Les salariés ainsi concernés doivent bénéficier de dispositions adaptées en matière de durée du travail ; ils sont autorisés, en raison de

l'autonomie dont ils disposent, à dépasser ou à réduire la durée conventionnelle de travail dans le cadre du respect de la législation en vigueur. La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

Pour pouvoir relever de ces modalités, les salariés concernés doivent obligatoirement disposer de la plus large autonomie d'initiative et assumer la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission caractérisant la mesure réelle de leur contribution à l'entreprise. Ils doivent donc disposer d'une grande latitude dans leur organisation de travail et la gestion de leur temps.

Ils relèvent au minimum de la position 3 de la grille de classification des cadres de la convention collective nationale ou bénéficient d'une rémunération annuelle supérieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale ou sont mandataires sociaux.

#### Article 4.2 Conditions de mise en place

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci.

L'avenant ainsi proposé au salarié explicite précisément les raisons pour lesquelles le salarié concerné est autonome ainsi que la nature de ses fonctions.

Ainsi la convention individuelle doit faire référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable et énumérer :

- la nature des missions justifiant le recours à cette modalité ;
- le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- la rémunération correspondante ;
- le nombre d'entretiens.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

#### Article 4.3 Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours sur une période de référence annuelle, avec un maximum fixé à 218 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur 1 année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels au titre de l'article 23 de la convention collective et de ceux définis éventuellement par accord d'entreprise ou par usage et des absences exceptionnelles accordées au titre de l'article 29 de la convention collective nationale.

##### Article 4.3.1 Année incomplète

L'année complète s'entend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Dans le cas d'une année incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaines restant à courir jusqu'à la fin de l'année, selon la formule suivante, par exemple :

Forfait annuel : 218 jours, base annuelle de 47 semaines (52 semaines – 5 semaines de congés payés), soit :

Nombre de jours à travailler = 218 × nombre de semaines travaillées / 47.

Dans ce cas, l'entreprise devra déterminer le nombre de jours de repos à attribuer sur la période considérée.

#### Article 4.4 Rémunération

Le personnel ainsi concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa

catégorie sur la base d'un forfait annuel de 218 jours travaillés ou sur la base du forfait défini en entreprise.

Chaque année, l'employeur est tenu de vérifier que la rémunération annuelle versée au salarié est au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de son coefficient.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la période annuelle de référence quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'adoption de cette modalité de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut en vigueur à la date de ce choix.

Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise et correspondant à sa qualification conformément aux dispositions légales.

#### **Article 4.5 Forfait en jours réduit**

En accord avec le salarié, ces modalités prévoient un nombre de jours travaillés en deçà du nombre de jours annuels travaillés défini à l'article 4.3 du présent avenant ou dans l'accord d'entreprise. Le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait, et la charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

#### **Article 4.6 Jours de repos**

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de 218 jours de travail sur l'année pour un droit à congés payés complet), ces salariés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année à l'autre en fonction notamment des jours chômés. Il sera tenu compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles se rapportant à tout autre type d'absence.

Le positionnement des jours de repos par journée entière et indivisible du salarié en forfait annuel en jours se fait au choix du salarié, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

En accord avec leur employeur, les salariés peuvent renoncer à des jours de repos moyennant le versement d'une majoration minimum de 20 % de la rémunération jusqu'à 222 jours et de 35 % au-delà. Cette majoration est fixée par avenant au contrat de travail. Ce dispositif de rachat ne pourra avoir pour conséquence de porter le nombre de jours travaillés au-delà de 230 jours.

#### **Article 4.7 Contrôle du décompte des jours travaillés/non travaillés**

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par l'employeur.

L'employeur est tenu d'établir un document qui doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 218 jours.

Ce suivi est établi par le (la) salarié(e) sous le contrôle de l'employeur et il a pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié.

#### **Article 4.8 Garanties : temps de repos. – Charge de travail. – Amplitude des journées de travail – Entretien annuel individuel**

##### **Article 4.8.1 Temps de repos et obligation de déconnexion**

Les modalités définies ci-dessous seront intégrées au règlement intérieur de l'entreprise.

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidienne et hebdomadaire. Ils bénéficient d'un repos

quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives.

Il est rappelé que ces limites n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

À cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin d'une période quotidienne et d'une période hebdomadaire au cours desquelles les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire visées ci-dessus devront être respectées.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur veillera à mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

Il s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Il est précisé que, dans ce contexte, les salariés en forfait annuel en jours, en concertation avec leur employeur, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail de ces salariés devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

##### **Article 4.8.2 Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail, équilibre entre vie privée et vie professionnelle**

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Cette amplitude et cette charge de travail devront permettre au salarié de concilier vie professionnelle et vie privée.

Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

L'outil de suivi mentionné à l'article 4.8.1 permet de déclencher l'alerte.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du salarié, le salarié a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son représentant, qui recevra le salarié dans les 8 jours et formulera par écrit les mesures qui seront, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures feront l'objet d'un compte rendu écrit et d'un suivi.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, l'employeur ou son représentant pourra également organiser un rendez-vous avec le salarié.

L'employeur transmet une fois par an au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises pour pallier ces difficultés.

Il en va de même en cas de situation exceptionnelle intervenant avant l'échéance annuelle.

##### **Article 4.8.3 Entretiens individuels**

Afin de se conformer aux dispositions légales et de veiller à la santé et à la sécurité des salariés, l'employeur convoque au minimum deux

fois par an le salarié, ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un entretien individuel spécifique.

Au cours de ces entretiens seront évoquées la charge individuelle de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée et, enfin, la rémunération du salarié.

Lors de ces entretiens, le salarié et son employeur font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du salarié, la durée des trajets professionnels, sa charge individuelle de travail, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours non travaillés pris et non pris à la date des entretiens et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Une liste indicative des éléments devant être abordés lors de ces entretiens est également transmise au salarié.

Au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une plus grande période, répartition de la charge, etc.). Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de ces entretiens annuels.

Le salarié et le responsable hiérarchique examinent si possible également à l'occasion de ces entretiens la charge de travail prévisible

sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

#### **Article 4.9 Consultation des IRP**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise est informé et consulté chaque année sur le recours aux forfaits en jours dans l'entreprise ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés. Ces informations (nombre de salariés en forfaits en jours, nombre d'alertes émises, synthèse des mesures prises) sont également transmises au CHSCT et seront consolidées dans la base de données économiques et sociales unique.

#### **Article 4.10 Suivi médical**

Dans une logique de protection de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la demande du salarié, une visite médicale distincte pour les salariés soumis au présent accord, afin de prévenir les risques éventuels sur la santé physique et morale.