

# Fiche 9

## FORFAIT-JOURS ET SANTÉ AU TRAVAIL

42



### ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

- De plus en plus de salarié-e-s sont au forfait jours, les cadres sont majoritairement au forfait jours ;
- 75% des cadres utilisent pour des raisons professionnelles leur messagerie sur leur temps personnel ;
- Les articles du Code du Travail limitant la durée du travail à 10 h quotidiennes et 48 heures hebdomadaires ou 44h sur 12 semaines ne s'appliquent pas aux salarié-e-s en forfait jours. Seules les périodes de repos de 11h quotidiennes et  $11+24 = 35$  h hebdomadaires s'appliquent ;
- La France est le seul pays d'Europe à avoir des salarié-e-s au forfait jours ;
- L'absence de référence horaire facilite les heures supplémentaires non prises en compte, et donc le travail gratuit ;
- La situation de cadre autonome, rend plus difficile la mise en visibilité du temps de travail réel, notamment en cas de travail à distance ;
- La non prise en compte des heures supplémentaires, et donc l'absence de récupération possible après plusieurs journées (voire semaines) comportant des horaires excessifs exposent au burn out ;

- La revue médicale britannique The Lancet a publié une étude épidémiologique qui établit le lien entre les risques pour la santé et la durée hebdomadaire de travail. La CGT a obtenu la condamnation de l'Etat français à 4 reprises pour non-respect de la charte sociale européenne sur les droits sociaux fondamentaux.

## COMMENT GARANTIR DES DURÉES DE TRAVAIL RAISONNABLES ?

### PROPOSITIONS

- Limiter l'utilisation du forfait jours pour les salarié-e-s cumulant 3 critères :
  - **Une réelle autonomie, un véritable pouvoir de décision dans l'organisation de leur travail;**
  - **Un temps de travail qui ne peut être prédéterminé (ce qui ne veut pas dire qu'il ne peut l'être a posteriori);**
  - **Pas de contrainte au niveau des horaires collectifs d'une équipe.**
- Mettre en place d'un système auto-déclaratif du temps de travail effectué, avec copie au DP, pour celles et ceux qui ne pointent pas;
- Déclencher une alerte et la prise de mesures propres à éviter la répétition pour tout dépassement, même occasionnel, des durées quotidiennes de 10 heures ou hebdomadaire de 48 heures (ou de 44 heures en moyenne sur 12 semaines);
- Augmenter la durée minimale de repos à 12 heures quotidiennes, et à 36 heures hebdomadaire.
- Mettre en place un système collectif d'évaluation de la charge de travail avec des critères objectifs, servant de base aux entretiens individuels;
- Baisser proportionnellement la charge de travail en cas de temps partiel ou de décharge (formation, mandats syndicaux, etc.) d'un-e salarié-e;
- Présenter un bilan annuel du temps de travail et de la charge de travail au CHSCT et au CE.

**LIEN SIMULATEUR FORFAIT JOURS (SITE UGICT-CGT)**

<http://ugict.cgt.fr/deconnexion/simulatheures-sup-au-forfait-jour/>