FO LCL
in FO PRATIC
Numéro 37

Le forfait jours chez LCL

Le principe

Le forfait jours consiste à décompter le temps de travail annuel **en jours et non en heures** * :

- 211 jours de travail pour les cadres autonomes (+ 5 jours *)
- 215 jours pour les cadres supérieurs (+ 9 jours *)

Les durées **maximales** de travail à respecter sont les suivantes :

- 10 heures par jour
- 48 heures par semaine et 44 heures pour une période de 12 semaines consécutives

Sur ce point, **malgré l'obligation légale**, aucun dispositif de suivi régulier de la charge et de l'amplitude des journées de travail n'a été mis en place afin d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du cadre au forfait jours.

* Le décompte du temps de travail des techniciens et cadres dits « intégrés » se fait **en heures**. Un temps plein sur l'année représente 1.607 heures, soit 206 jours.

Salariés éligibles

Les cadres qui disposent d'une autonomie dans leur emploi du temps et dont **la nature et les fonctions sont jugées incompatibles avec l'horaire collectif** du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

L'inFO en +

Pour éviter tout contentieux, **une liste exhaustive des emplois concernés doit être établie.** Ce fut d'ailleurs le cas en 2001, lors de la négociation instaurant le forfait jours au Crédit Lyonnais.

L'accord précisait alors que l'actualisation donnerait lieu à un avenant, clause respectée une seule et unique fois en 2003 lors de la création des R.U.C.**. Depuis, malgré nos demandes répétées, les jours passent…

FO LCL n'a pas déclaré forfait pour autant.

** Responsables d'Unités Commerciales, disparus depuis la création des Directeurs de Groupe d'Agences (D.G.A).

La convention individuelle de forfait

Elle est **impérative**, obligatoirement **écrite** et **individualisée**.

La convention doit préciser :

- **le nombre exact de jours travaillés**, les conditions de prise de repos et les possibilités de rachat de jours de repos
- **la rémunération** : elle doit être en rapport avec les sujétions qui sont imposées. Pour ***FO LCL***, 2 % de plus sur l'opportunité cible n'est pas un bon rapport… Lors des discussions sur la révision de la structure de la rémunération, ***FO LCL*** ne manquera pas de faire d'autres suggestions en rapport avec le sujet
- **les modalités de la surveillance de la charge de travail du salarié concerné**, l'organisation du travail dans l'entreprise, et **l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale**

L'inFO en +

La convention individuelle nécessite votre accord exprès sous peine de nullité.

En cas de désaccord, l'employeur peut engager une procédure de licenciement pour refus de modification de contrat de travail, **à condition de pouvoir justifier la nécessité de cette modification et d'avoir proposé une convention dans le respect des règles.** Ce qui ne semble pas être le cas chez LCL...

INFO FO

Zoom sur… l'entretien annuel

Obligatoire, il permet d'aborder la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération du cadre au forfait jours.

Cependant cet entretien ne peut se substituer à un dispositif de suivi régulier de la charge et de l'amplitude des journées de travail.

Zoom sur… le décompte des jours travaillés

Ils sont décomptés en journées ou demi-journées.

Puisque les cadres au forfait jours ne travaillent pas selon une référence horaire, **les absences de quelques heures sur une journée n'ont pas d'incidence sur le forfait, ni d'impact sur le salaire** (jurisprudence).

L'inFO en +

Grâce à nos demandes répétées d'ouverture d'une négociation, lors du CCE de juillet, **la direction a accepté d'organiser une table ronde** sur le forfait jours avant la fin de l'année. Affaire @ suivre donc…

Sachez que de nombreux jugements ont été rendus sur ce sujet assez complexe.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter.

En résumé : une mise à jour impérative

La direction le reconnaît elle-même : la liste des métiers éligibles au forfait jours établie en 2000 est obsolète. **Ce qui engendre une hétérogénéité de statuts pour certains postes.**

Si, indéniablement, pour l'employeur, l'intérêt d'avoir recours à un tel forfait est d'éviter le paiement d'heures supplémentaires, il doit cependant verser une rémunération en corrélation avec les contraintes ou sujétions imposées. Ce qui ne semble pas être le cas, à ce jour, chez LCL.

L'avantage du forfait jours pour le cadre est une totale autonomie dans son organisation et ses horaires de travail. Ce que certains managers semblent avoir oublié.

L'accord de branche de 2001 prévoit qu'il appartient **à l'employeur** et plus précisément à la hiérarchie de veiller au suivi régulier et aux éventuelles surcharges de travail. Est-ce le cas ?

Voilà pourquoi ***FO LCL*** exige l'ouverture d'une négociation afin de mieux reconnaître, mieux encadrer ce statut et donc mieux protéger le cadre au forfait jours.

Retrouvez - nous :

sur notre site www.fo-lcl.fr - espace FO Cadres LCL

sur twitter @FOLCL

sur smartphone, notre appli R.A.I.Net

Et en plus :

www.fo-cadres.fr...

…et son espace adhérents

Délégation Nationale *FO* LCL
B.C. 500 - 04, 39 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
Tél. : 01 42 95 12 06 - Fax : 01 42 95 10 75 - Site Internet : www.fo-lcl.fr