

Extrait du Démocratie & Socialisme

<http://www.democratie-socialisme.fr>

Le "forfait jour" pour tous

- Social -

Date de mise en ligne : jeudi 13 octobre 2005

Démocratie & Socialisme

Aux ordonnances De Villepin, s'ajoute la loi Dutreil sur les PME-TPE : passée inaperçue, mais votée le 16 juillet 2005, c'est une attaque supplémentaire contre la durée légale du travail fixée à 35 h et contre la durée maxima fixée à 48 h, dans le sens de " l'opt out " (hors normes) britannique qui permet de travailler au-delà, et de la directive européenne en discussion qui veut porter l'horaire de travail hebdomadaire à 78 h.

Qu'est-ce que le forfait-jour ? Une invention intolérable (et que nous avons été nombreux à dénoncer à l'époque) de Martine Aubry, qui permettait aux cadres " autonomes " de déroger à tout calcul des horaires à la journée, pour en revenir à un calcul annuel. A cause du forfait-jour vous n'aviez plus de limite journalière (la durée maxima du travail était de 10 h) ni hebdomadaire (la durée d'ordre public maxima était de 48 h). Il ne reste que la contrainte de 11 h de repos quotidien (introduite dans le Code en 1999 et confirmée par directive européenne mais attention le temps de trajet fait partie de ces 11 h).

Le forfait-jour peut donc amener des " cadres " à travailler 13 h par jour (24 h - 11 h de repos quotidien). Ce, pendant 6 jours consécutifs (un repos après 6 jours reste d'ordre public, donc obligatoire, mais sachant que ces 6 jours se comptent à la semaine cela veut dire 12 jours de suite de travail, puis deux jours de repos). Le salarié étant subordonné, seul l'employeur est maître de ces horaires. Si on calcule en absolu, vous pouvez être poussés à travailler 2380 h dans l'année au lieu de 1607 h, durée légale actuelle (inclus le lundi de Pentecôte), et comme on ne compte plus les horaires, qu'il s'agit d'un forfait, il n'y a pas d'heures supplémentaires décomptées, majorées.

Certes, il y a des conditions restrictives en théorie : l'usage du forfait jour dans une entreprise relève obligatoirement d'un accord signé avec un syndicat, ensuite, il ne s'applique qu'aux cadres " dont on ne peut pas prédéterminer l'horaire ". En fait ça ne devrait donc pas exister, car on peut quasiment " prédéterminer " l'horaire de tout salarié (on sait à quelle heure s'ouvre et se ferme un portable, un ordinateur, se signe un contrat, etc...) mais les patrons font mine de dire que les cadres sont " autonomes " !

Les recours existent mais ils sont difficiles : s'il est établi que le " forfait-jour " sert à outrepasser les droits du salarié, à faire des heures supplémentaires abusives, il peut être imposé à l'employeur de recalculer et de majorer les heures supplémentaires au-dessus de 1607 heures. Mais comment arriver à un tel décompte avec un " forfait " ? Quels instruments de contrôle ? Il faut faire un procès. Mais QUI a les moyens de le faire... sans se faire virer, ou mal voir ? En fait le salarié cadre sous forfait jour est livré à l'arbitraire en matière d'horaires.

Ce " forfait jour " remettait en cause la " journée de 10 heures " (conquise au début du 20^e siècle) et il remettait même en cause la première législation en matière de durée du travail datant de Philippe Le Bel qui avait interdit aux seigneurs de faire travailler les paysans avant le lever et après le coucher du soleil.

Depuis 2002, Fillon, Larcher, l'Ump ne cessent d'étendre le forfait jour de Martine Aubry : alors qu'il était limité aux cadres dits " autonomes ", il a été étendu à tous les cadres, même ceux dont l'horaire était calculé et prédéterminé depuis longtemps... Ensuite, il a été étendu par M. Fillon aux " salariés itinérants " ce qui fait beaucoup : les commerciaux, les Vrp, les agents d'entretien (informatique, électro ménager, etc.) les livreurs, les déménageurs, etc.

Et voilà qu'un député intégriste libéral, a, en plein été, d'un amendement subreptice, à l'Assemblée nationale, avec l'aval de son groupe Ump, de M. Dutreil et du gouvernement, enlevé le mot " itinérant " après le mot salarié : donc le forfait-jour peut s'appliquer dorénavant à TOUS les salariés.

Ce qui est un recul considérable en matière de durée du travail, puisqu'il peut nous ramener avant le milieu du 19^e siècle, quand les travailleurs se battaient pour la journée de 12 h puis de 10 h (début 20^e siècle) puis de 8 h (Front

populaire).