

Le forfait annuel en jours Extension et sécurisation du dispositif

Par l'avenant n° 123 à la Convention collective nationale du sport (CCNS) conclu le 18 octobre dernier, les partenaires sociaux de la branche du sport, notamment le COSMOS, ont modifié les dispositions relatives au forfait annuel en jours, d'une part en sécurisant le dispositif, d'autre part en étendant son champ d'application à certains salariés non-cadres. Explications.

Le principe du forfait annuel en jours

Le décompte du temps de travail est un enjeu essentiel de la relation de travail existant entre un employeur et son salarié. Ce décompte s'effectue principalement en heures, avec la fixation d'horaires s'appliquant collectivement à l'ensemble des salariés de la structure. Cependant, certains de ces salariés, au regard de la nature de leur activité et de l'autonomie qu'elle implique, ne peuvent se voir appliquer cet horaire collectif ni même, de manière plus générale, un décompte horaire de leur temps de travail.

Ils peuvent alors se voir appliquer un forfait annuel en jours, par la signature obligatoire d'une convention individuelle (clause du contrat de travail ou document spécifique) prévoyant le nombre de jours à travailler par le salarié dans l'année, dans la limite de 215 jours sur une période de 12 mois (*article 5.3 CCNS*). Les salariés au forfait-jours ne sont pas soumis à la durée de travail maximale quotidienne de 10 heures mais doivent cependant bénéficier de 11 heures de repos entre deux journées de travail, ainsi que du jour de repos hebdomadaire. Ce mode de décompte du temps de travail repose sur la confiance réciproque entre employeur et salarié: ce dernier se voit fixer un certain nombre de missions à réaliser et d'objectifs à atteindre, peu importe le nombre d'heures de travail nécessaires pour y parvenir, dans le respect des limites évoquées ci-dessus relatives au repos obligatoire.

Les salariés éligibles au forfait annuel en jours

Ce mode de décompte du temps de travail était jusqu'à présent réservé aux salariés ayant un statut de cadres (groupes 6 et 7 de la CCNS), tel qu'imposé par la loi et relayé par la convention collective. La loi relative au travail en date du 8 août 2016 (dite "loi El Khomri") a cependant permis aux partenaires sociaux d'étendre, au

sein des conventions collectives, le forfait annuel en jours à certains salariés non-cadres.

C'est ce qu'ont choisi de faire les partenaires sociaux de la branche du sport en réécrivant le passage de la CCNS dédié au forfait annuel en jours, et ce par un avenant en date du 18 octobre dernier. Ainsi, le forfait annuel en jours est désormais applicable aux salariés suivants (*article 5.3.1.1 CCNS*):

- Les salariés 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 du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés;
- Les salariés non-cadres des groupes 4 et 5 itinérants (tels que définis à l'*article 5.3.4 CCNS*) dont la durée 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;
- Les salariés non-cadres des groupes 4 et 5 dont les missions sont directement liées à la qualité et au bon déroulement des compétitions ou manifestations sportives, 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.

Ainsi, les salariés bénéficiant d'un statut de cadre restent principalement visés par le forfait annuel en jours, ce mode de décompte du temps de travail n'étant ouvert aux salariés non-cadres que dans des cas spécifiquement délimités par la CCNS. Par ailleurs, pour ces derniers (non-cadres), le passage au forfait annuel en jours doit s'accompagner d'une majoration de la rémunération correspondant à 15 % du salaire minimum conventionnel mensuel (SMC) prévu par la CCNS pour son groupe de classification.

La sécurisation du dispositif du forfait annuel en jours

Depuis de nombreuses années, le dispositif du forfait-jours se trouve fragilisé par différentes décisions de justice, notamment au niveau européen, en raison de la difficulté qu'il implique pour le suivi de la charge de travail et donc le respect des temps de repos pour le salarié.

Suite à l'établissement de nouvelles dispositions législatives par la loi du 8 août 2016, la CCNS s'est également adaptée et, par l'avenant du 18 octobre 2017, a fortement consolidé le dispositif. L'employeur est ainsi obligé de suivre précisément les jours travaillés par son salarié, via un document qu'il tient à sa disposition et qui doit être mis à jour chaque mois. Ce document devra mentionner également les éventuelles difficultés rencontrées par le salarié dans l'organisation de son travail, une charge de travail excessive ou des insuffisances dans le respect de son repos quotidien et hebdomadaire. Ces différents points doivent également être abordés lors d'un entretien annuel obligatoire entre l'employeur et son salarié en forfait-jours.

Enfin, la CCNS prévoit désormais expressément que les salariés en forfait-jours bénéficient d'un droit à la déconnexion. Cette disposition (*article 5.3.1.7 CCNS*) vise ainsi à limiter et encadrer l'accès des salariés aux nouvelles technologies (téléphones portables, PC...) en dehors de leur temps de travail, et ainsi renforcer leur droit au repos. Les modalités de cet encadrement doivent être prévues expressément dans la convention individuelle de forfait évoquée plus haut.

L'avenant n° 123 à la CCNS est d'ores et déjà applicable aux adhérents du COSMOS, et le sera pour l'ensemble des employeurs et salariés de la branche du sport, dès son extension par arrêté ministériel. ■