

## Le temps de travail des cadres chez TotalEnergies hors la loi ?

En septembre 2019, le SICTAME UNSA publiait un tract sur le cadre légal du contrat de travail des cadres chez TotalEnergies. C'est ce que l'on appelle : « le forfait jour ».

Ce tract avait pour objectif de rappeler les droits des salariés soumis à ce statut et nous vous invitons à le relire ([lien](#)) pour ne pas oublier que lorsqu'un salarié est au forfait jour, il n'est pas astreint à un quelconque horaire ([Article L3121-56 du code du travail](#)) :

« Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, dans la limite du nombre de jours fixé en application du 3° du I de l'article L. 3121-64 :

*1° Les 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 de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés*

*(...) »*

Un cadre au forfait jour reçoit donc une mission et des objectifs. Il lui appartient de s'organiser pour les atteindre. Le supérieur hiérarchique peut bien sûr imposer la participation à une réunion ponctuelle ou refuser des congés, mais il y a des limites. [La jurisprudence](#) considère de manière constante que la mise en place d'un planning avec des horaires imposés est incompatible du statut de cadre au forfait jour.

**Pour la même raison, un cadre au forfait jour n'a pas à poser de demi-journée** s'il veut s'absenter du travail ponctuellement, considérant qu'il est autonome et non astreint aux horaires collectifs de l'établissement. Là encore, il y a une limite, un cadre au forfait jour qui prenait systématiquement une après-midi par semaine, toujours la même, pour aller jouer au golf n'a pas eu gain de cause devant les tribunaux (CA Toulouse, 13 juillet 2018, n° 16/00835), et cela semble de bon sens. Inversement, les managers qui imposent à leurs cadres de poser une demi-journée pour s'absenter une après-midi (pour un RV médical par exemple) sont hors la loi.

Maintenant combien de cadres chez TotalEnergies ont des fonctions qui leur permettent, réellement, de disposer d'une autonomie dans leur organisation ? En particulier parmi ceux qui n'assurent aucune fonction d'encadrement et parmi les plus jeunes...

**La réalité, c'est que pour une large majorité de cadres, il n'y a pas d'autonomie réelle dans l'organisation de leur emploi du temps, il suffit de regarder leur agenda, rempli de réunions imposées par leur hiérarchie, et donc la conséquence, c'est que ce forfait apparaît comme légalement douteux.**

## Quel est l'intérêt de l'employeur d'avoir des cadres au forfait ?

L'intérêt, c'est de pouvoir « tirer sur la bête », de pouvoir demander au salarié de faire des journées à rallonge et de les charger sans risquer d'avoir à payer d'heures supplémentaires.

En effet, dans le cas général, les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions suivantes du code du travail :

- la durée légale hebdomadaire du travail (35 heures ; article L 3121-27) ;
- la durée hebdomadaire maximale de travail (48 heures au cours d'une même semaine, et 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines ; articles L 3121-20 et L 3121-22).
- la durée quotidienne maximale de travail effectif (10 heures sauf dérogations ou situation d'urgence ; article L. 3121-18) ;

Sur ce dernier point, heureusement pour les salariés de TOTAL, l'accord de 1999, en cohérence avec la convention collective (CCNIP) sur le temps de travail rétablissent cette durée maximale de travail effectif de 10 heures par jour.

Maintenant, dans les faits, le SICTAME UNSA ne connaît pas de cas de managers qui auraient fait cesser le travail de l'un de leurs salariés en raison du dépassement de cette durée de 10 heures ; d'ailleurs combien sont au courant de cette limite ?

Depuis bien longtemps, Il n'y a plus pour les cadres de système chez TotalEnergies qui permettrait de suivre les dépassements à ces 10 heures et c'est, très probablement, une volonté délibérée de la direction.

Le législateur, conscient des abus de ce statut (en particulier dans la grande distribution), a agi et a spécifié en 2017 les éléments qui doivent figurer dans l'accord collectif ([Article L3121-64](#)). Pour TotalEnergies, l'accord de 1999 n'a jamais été revu sur le fond et donc ce sont bien les disposition supplétives suivantes qui s'appliquent (voir [site du ministère du travail](#)), l'employeur doit :

- *établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié,*
- *s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires,*
- *organiser une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.*

Le premier point est respecté (suivi PH7), le dernier l'est, théoriquement, depuis la campagne d'EIA de 2019 (soit plus de deux ans après l'obligation de le faire). On dit bien « théoriquement » car le point de la charge de travail n'est pas systématiquement abordé avec le salarié cadre alors qu'il devrait l'être.

**Quant au second point, il est aux abonnés absents.**

**Les temps de repos quotidien et hebdomadaire sont respectivement de 11 heures et 35 heures. Ce qui signifie que, si vous choisissez de vous remettre au travail, ou au télétravail, le soir, après manger, il faudra décaler votre reprise le lendemain de 11 heures et de réduire votre matinée en conséquence d'autant. Et le week-end, autour du dimanche, sur une durée de 35 heures, du samedi 22 h 00, au lundi 09 h 00 par exemple, vous n'êtes même pas censé consulter vos mails professionnels...**

Ces temps de repos sont indispensables à la prévention des burnouts, n'en déplaise aux stakhanovistes de tout poil. Et aujourd'hui la situation est préoccupante. Par exemple, sur le site palois, l'enquête 2021 d'EUTELMED révèle que 60 % des salariés présentent des signes de stress modéré à élevé, 18 % d'une possible présence de troubles anxieux et 9 % de signes dépressifs. Cela fait beaucoup.

L'obligation de sécurité de l'employeur est de s'assurer que ces temps de repos, et donc de déconnexion soient respectés. L'accord sur la déconnexion de 2019 ne garantit en rien le respect de ces périodes de repos, et, à ce jour, le plan de sensibilisation et de formation prévu dans cet accord n'a jamais été mis en œuvre, ce qui montre la préoccupation réelle de la « Compagnie » sur ce thème.

## « Safety first » n'est-il qu'un slogan ?

La jurisprudence se resserre autour du « forfait jour ». La Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) a encore mis à mal ce statut à l'occasion de son arrêt du 14 mai 2019 : « *les États membres doivent obliger les employeurs à mettre en place un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier* »

Il faut bien noter que le forfait jour est une spécificité française et qu'il n'existe pas ailleurs en Europe, en particulier en Suisse, soit dit en passant. On peut donc s'interroger sur la légalité, vis-à-vis de la loi suisse des contrats de travail TGI des impatriés et expatriés concernés qui ne mentionnent qu'une durée de travail en jours.

En novembre 2019, la Cour de cassation ([Cass. soc., 6 novembre 2019, n° 18-19.752](#)) estimait insuffisant ce qu'une convention collective qui prévoyait pourtant, en matière de suivi de l'activité et de la charge de travail des salariés :

- Dans l'année de conclusion de la convention de forfait, la hiérarchie doit examiner avec le cadre concerné sa charge de travail et les éventuelles modifications à y apporter. Cet entretien doit faire l'objet d'un compte rendu visé par le cadre et son supérieur hiérarchique ;
- Les années suivantes, l'amplitude de la journée d'activité et la charge de travail du cadre sont examinées lors de l'entretien professionnel annuel ;
- Les jours travaillés et les jours de repos font l'objet d'un décompte mensuel établi par le cadre et visé par son supérieur hiérarchique, qui doit être conservé par l'employeur pendant une durée de cinq ans.

Selon cet arrêt, « *ces dispositions, en ce qu'elles ne prévoient pas de suivi effectif et régulier par la hiérarchie des états récapitulatifs de temps travaillé transmis, permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé* ». Il s'en déduisait, en l'espèce, que la convention individuelle conclue par le salarié était nulle.

Dans un nouvel arrêt récent, ([Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 16 juin 2021, 19-20.582](#)) concernant une autre convention collective, le même principe est encore réaffirmé.

## Quelles conséquences de la nullité du forfait jour ?

Un cadre qui estimerait que le forfait jour imposé par son employeur est illégal pourrait le contester devant les prud'hommes, à l'occasion de son départ de la société par exemple... Si le forfait tombe, ce sont toutes les heures supplémentaires au-delà des 35 heures hebdomadaires légales qui deviennent dues et cela sur les 3 dernières années. Cela peut faire une somme très conséquente, en particulier pour les expatriés pour lesquels TotalEnergies refuse obstinément de respecter les 207 jours de leur contrat de travail.

Par ailleurs, en cas de burnout, la responsabilité de l'employeur pourrait aussi être recherchée, par manquement à son obligation de sécurité, faisant du burnout un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Si vous pensez être dans ce cas, n'hésitez pas à contacter le SICTAME UNSA.

### SUIVEZ NOUS SUR...

... notre site internet :

<http://www.sictame-uns-total.org>

... nos Yammer :

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Privé](#)

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Public](#)

Contactez-nous en écrivant à :

[holding-amont.sictame-uns-ues@total.com](mailto:holding-amont.sictame-uns-ues@total.com)

### SICTAME-UNSA-TOTAL

**TOUR COUPOLE** La Défense Bureau 4E41 01.47.44.76.33

**PAU** Bureau F16 CSTJF 05.59.83.59.21

**MICHELET** La Défense Bureau B RD 09 01.41.35.75.93

**SPAZIO NANTERRE** Bureau A10036 01.41.35.34.48