

TRANSFORMATION NUMÉRIQUE ET VIE AU TRAVAIL

Perspectives du rapport Mettling

L'avènement du numérique a ouvert à la fois des opportunités et des chantiers importants dans de multiples domaines. Parallèlement à sa diffusion dans la sphère privée, il a progressivement été intégré à la sphère professionnelle ce qui a des incidences considérables sur les relations de travail et l'organisation du travail.

Cette transformation majeure suscite, comme tout changement, des inquiétudes légitimes puisqu'elle comporte également des menaces avérées. Ses effets sont notamment perceptibles dans l'articulation naissante qu'elle permet entre la vie privée et la vie professionnelle. Les notions de déconnexion, de charge de travail et de données apparaissent sous un angle nouveau et amènent des réflexions profondes sur les équilibres pour les salariés. L'organisation du travail est également interrogée dans son unité initiale relative de lieu - par le télétravail - et de temps - par le forfait-jours -. Ces réalités émergentes dues à l'usage des outils numériques sont conjointement source de progrès et de risques. Pour réduire ces derniers, le rôle primordial de l'action syndicale est de bâtir un cadre pérenne ; à la fois solide pour construire une protection sociale cohérente et durable du salarié, et agile pour s'adapter à la dynamique du numérique dans sa dimension de progrès social et économique.

Il importe de penser et d'anticiper l'accompagnement du numérique afin de ne pas être dépassé par des pratiques et des usages qui s'intégreraient dans le collectif de travail sans réflexion d'ensemble sur la santé du salarié. Dans ce communiqué, FO-Cadres a choisi de se positionner sur certains des sujets relevés par le rapport Mettling afin de proposer une approche équilibrée des transformations permises par le numérique sur la vie au travail.

1. L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PRIVÉE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

Comment travaillerons-nous ?

2. LE TÉLÉTRAVAIL

Où travaillerons-nous ?

3. LE FORFAIT-JOURS

Quand travaillerons-nous ? Quel est le temps de vie dévolu au travail ?

L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PRIVÉE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

Comment travaillerons-nous ?

Constat

La diffusion du numérique, caractérisée par sa vitesse et son ampleur, a déjà eu des conséquences immédiates tant pour la société que pour l'économie. Cette transformation a modifié le travail dans ses conditions, son organisation et son management. Elle porte en elle le potentiel d'une amélioration de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et ainsi de la qualité de vie. Cependant, pour y parvenir, son développement doit être accompagné par des dispositifs garantissant l'équilibre de satisfaction. La diffusion d'usages du numérique sans aucune régulation ni protection se traduirait par l'accumulation de tensions et d'échecs qui dresseraient une hostilité stérile à ces changements. Elle mènerait alors à des déqualifications et des exclusions. L'enjeu est donc d'accompagner cette transformation numérique pour qu'elle se traduise effectivement par une amélioration de la qualité de vie au travail. C'est une condition sine qua non à la réussite de la transformation numérique.

La déconnexion

Ce que dit le rapport Mettling

Préconisation n°19 : Compléter le droit à la déconnexion par un devoir de déconnexion

La déconnexion avait déjà été évoquée par l'article 17 de l'ANI du 19 juin 2013 relatif à l'amélioration de la qualité de vie au travail promouvant « une gestion intelligente des technologies [...] respectueuse de la vie privée des salariés ». Le rapport insiste sur la coresponsabilité du salarié et de l'employeur dont résultent les notions de droit et de devoir de déconnexion. Le salarié doit développer une capacité individuelle à se déconnecter. Il doit être accompagné par un contexte collectif favorable, ce qui implique une volonté de la part de l'employeur. D'autant plus que, comme le relève justement le rapport, un certain nombre d'éléments ne confèrent pas à tous les salariés la même capacité à se

déconnecter.

Ce que pense FO-Cadres

Il faut percevoir la coresponsabilité avec clairvoyance dans une relation de travail qui demeure hiérarchique. Elle est souhaitable mais ne doit pas placer le salarié dans une situation néfaste où il n'oserait pas utiliser son droit à la déconnexion. **L'effectivité du droit** est garante de la protection du salarié et elle s'établit plus efficacement lorsqu'elle émane de l'employeur.

La formulation même d'un devoir de déconnexion interroge sur le déplacement du droit du travail. Si celui-ci régleme les relations de travail, il est par définition exclu de la sphère privée. Or, ce devoir de déconnexion s'applique manifestement en partie lors du temps non dévolu au travail, c'est-à-dire lors du temps relevant d'un champ non professionnel. Il est à la charge du salarié, sur son temps personnel. Cette intrusion d'un droit professionnel dans la sphère privée questionne quant aux menaces dont elle est l'objet. Elle induit le **déplacement de la responsabilité** de l'employeur vers le salarié qui est désormais tenu d'exercer son droit à la déconnexion. Une vigilance accrue est nécessaire dans le développement des nouvelles technologies, le droit au repos est essentiel pour permettre aux salariés de s'extraire du lien de subordination, du contrôle exercé sur le travail réalisé, d'une temporalité qui se doit d'être productive pour l'entreprise. Le seul droit au repos est suffisamment entier pour ne pas recourir à un devoir de déconnexion qui l'étayerait.

FO-Cadres appelle à garantir la mise en oeuvre du Droit à la déconnexion par un réel engagement de l'employeur et à consacrer le Droit au repos autosuffisant pour assurer la santé du travailleur.

La charge de travail

Ce que dit le rapport Mettling

Préconisation n°23 : Compléter la mesure du temps de travail par la mesure de la charge de travail pour les secteurs dans lesquels cette mesure est pertinente

Le rapport affirme, avec exactitude, que le temps de travail n'est pas l'unique mesure pertinente pour les nouvelles organisations de travail à l'ère du numérique. La contribution du salarié n'a plus pour seule variable le temps qu'il consacre à son travail dans la mesure même où ce temps n'est plus défini par un contour franc. Il résulte de l'intensification des interactions et de la surcharge informationnelle que la mesure la plus adaptée serait celle de la charge de travail.

Ce que pense FO-Cadres

Il nous semble manifeste que la charge de travail est à croiser avec le temps de travail pour apprécier l'investissement au travail. La définition de cette notion est délicate car la charge ressentie par le salarié induit une dimension émotionnelle, psychologique, physique et mentale qui la distingue parfois de la charge vécue. La mesure de cette charge représente un enjeu majeur puisqu'elle déterminera l'appréciation du travail, c'est un indicateur inexpérimenté, apporté par le numérique. Pour construire cet outil, le rapport Mettling évoque un triptyque mission demandée - moyens associés - délais à respecter. L'ANACT, elle, a conçu une démarche en trois étapes : identification de la charge de travail prescrite, caractérisation de la charge de travail réelle, définition de la charge subjective ou vécue. Quel que soit le modèle retenu, il est essentiel d'envisager la **déconnexion entre les capacités humaines et les capacités informatiques**. Les premières sont biologiques et relativement constantes, les deuxièmes paraissent illimitées et exponentielles. Le rythme de vie qu'elles permettent n'est pas celui de l'homme : l'immédiateté, l'intensification, la permanence ne s'accordent pas à l'être humain dans son rythme de travail. Les apports du numérique pour les objectifs propres aux entreprises semblent spontanés et bénéfiques, l'usage qui en est fait est naturellement de nature à accroître la productivité. Ce qu'il faut alors réguler en parallèle, c'est l'usage abusif qui risque d'en découler au regard de la santé des travailleurs. Celle-ci est un filtre pour **garantir la qualité de vie au travail**. C'est bien l'homme qui doit rester l'unité de mesure du travail, ses besoins physiologiques ne doivent pas pâtir d'une mise à niveau de sa capacité de travail aux capacités offertes par le numérique puisque les premières

ne pourront jamais rattraper les secondes. Ces capacités ne sont pas de même nature, elles n'ont pas à s'accorder. Le rythme et les besoins humains ne correspondent pas aux possibilités illimitées qu'offre le numérique, c'est donc les premières qui posent l'encadrement de l'usage du second. Techniquement, les outils numériques peuvent offrir un travail permanent, ultra connecté. C'est bien l'homme et ses limites qui doivent donc déterminer la mesure du travail.

FO-Cadres recommande l'élaboration de la norme commune de « charge de travail » cohérente avec les capacités humaines de travail afin que l'homme reste l'unité de mesure de l'organisation de travail.

La data

Ce que dit le rapport Mettling

Préconisation n°30 : Encadrer strictement l'usage des données relatives aux salariés

Les entreprises cumulent de plus en plus d'informations relatives à leurs salariés dont l'exploitation intéresse l'entreprise elle-même ou d'autres entreprises. La collecte de cette masse d'information interroge sur l'usage qui en est fait, notamment en termes d'analyse des ressources humaines. Le rapport recommande une disposition législative pour clarifier cet usage. Les deux éléments qu'il conseille sont la notion de volontariat et la publication impérative d'une charte relative aux données des salariés à l'échelle de la branche ou de l'entreprise.

Ce que pense FO-Cadres

Justement souligné par le rapport Mettling, le travail à distance participe à **la porosité croissante** entre les sphères privée et professionnelle lorsqu'elles interviennent sur un même lieu géographique : le domicile du salarié. Elle s'ajoute à l'utilisation déjà commune d'outils pour des raisons personnelles et professionnelles tels que les ordinateurs, tablettes ou téléphones portables. Le contrôle non exercé par la présence physique apparaît par la disponibilité du salarié via les outils connectés. Quelle est la logique d'une autonomie sous contrôle permanent ? L'outil de

travail mis à disposition du salarié par l'entreprise doit nécessairement être utilisé en toute transparence pour les parties. L'usage qui en est parfois fait à titre personnel ne constitue pas une autorisation d'extraction des données qui en résultent.

Dans ce sens, la jurisprudence a déjà affirmé que les documents personnels contenus sur les outils connectés professionnels ne pouvaient être consultés librement par l'employeur. Si la transparence ne régit pas l'utilisation de ces outils, la défiance altérera le travail qu'ils doivent pourtant faciliter et améliorer. Cela n'est souhaitable ni pour les salariés, ni pour les employeurs.

L'entreprise fournit des outils technologiques qui génèrent par leur utilisation des données relatives au salarié via la géolocalisation, les bases de données, la big data RH. A qui appartiennent ces données ? A quelles fins sont-elles utilisées ? Quels risques existent pour la vie privée ? Ces questions résument l'enjeu de l'**encadrement** de la collecte et du traitement **des données à caractère personnel** dans le monde du travail. Le positionnement retenu entrera en compte dans l'équilibre des forces d'une relation contractuelle. Il relève d'une dimension plus globale que sa seule acception professionnelle. En effet, l'orientation choisie sera une composante parmi d'autres de la définition de la donnée qui doit être clarifiée au regard du travailleur mais également du consommateur, du client, de l'internaute etc. Une dimension asymétrique s'esquisse déjà entre les sujets dont est issue la data, ce dont ils sont plus ou moins conscients, et les sujets qui savent comment exploiter cette data. A terme, la maîtrise opérationnelle et la propriété de ces flux de données participeront d'un nouveau rapport de force. Leur utilisation favorise l'optimisation ce qui suscite un attrait considérable face auquel le salarié doit être en mesure d'opposer un refus libre ou de donner consciemment son consentement.

FO-Cadres exige d'encadrer la transparence dans le cadre du travail connecté par un Droit à l'opacité, garant du respect de la vie privée des salariés.

La distinction de l'usage des outils numériques à caractère privé et professionnel apparaît nécessaire à cet équilibre.

FO-Cadres interroge également la capacité du

salarié à s'opposer à l'utilisation des données à caractère personnel et l'indépendance de son consentement en situation de subordination.

LE TÉLÉTRAVAIL

Où travaillerons-nous ?

Constat

Le télétravail a initialement buté contre la culture du contrôle par la présence physique au travail mais semble à présent prendre son essor, concernant 8% des salariés en 2006, il en représentait **16.7% en 2012**.¹ Cette diffusion incite à une approche plus collective de la mise en place du télétravail dans l'entreprise. Parallèlement, il s'est diversifié et a pris des formes nouvelles faisant correspondre à la notion de travail à distance des réalités multiples. Son développement suscite d'une part une réelle appétence et une attente d'amélioration, d'autre part des risques avérés parfois non évités et des lacunes quant à son statut.

Le point sur la législation

L'accord cadre européen du 16 juillet 2002 qui a préfiguré notre Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail envisageait déjà « le meilleur parti » qui pouvait être tiré de la société de l'information. Cette construction s'est établie autour d'un équilibre de flexibilité et de sécurité pour que cette nouvelle organisation du travail renforce la qualité des emplois.

La définition même du télétravail retient le critère d'**utilisation régulière des technologies de l'information** (et de la communication dans sa définition législative) plaçant ainsi résolument ce mode de travail dans l'ère du numérique. Corrélativement, elle insiste sur son **caractère volontaire**, l'accord commun des parties étant indispensable à sa mise en place. Ce caractère librement négocié et accepté se traduit par la **contractualisation** du télétravail par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci. Il apparaît également à travers le **principe de réversibilité** qui prévoit la possibilité du retour

¹LBMG Worklabs, Le télétravail en France, 2012 cité dans le rapport 2.1.1.2.

du salarié dans les locaux de l'entreprise. Ce principe était une des revendications portées par FO-Cadres lors de la négociation de l'ANI. Consciente des tensions potentielles induites par ce changement, elle ne l'a pas érigé en modèle universel et l'a assorti de domaines essentiels nécessitant une vigilance particulière telle que la protection des données, la vie privée, la santé et la sécurité, etc.

Cet ANI a été légalisé par la loi du 22 mars 2012, soulignant par l'article L1222-10 du code du travail les obligations qui s'ajoutent à celles de droit commun pour l'employeur vis-à-vis des télétravailleurs. Le législateur a ainsi accompagné ce changement de mise en œuvre du contrat de travail tout en veillant à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Face au développement du télétravail, et afin de lutter contre une pratique non contractualisée, la loi doit accompagner au plus près ce mode de travail sans pour autant remettre en cause la base du volontariat.

Ce que dit le rapport Mettling

Le rapport Mettling vise spécifiquement le télétravail dans deux préconisations.

Préconisation n°26 : Diffuser un certain nombre de bonnes pratiques observées quant à la mise en œuvre de l'organisation du travail à distance, adapter le Code du travail relatif au télétravail

- « Diffuser [...] (les) bonnes pratiques »

Le rapport préconise notamment de « déléguer une certaine autonomie et renoncer à une partie du contrôle ». Ainsi, « le contrôle directement issu de l'exploitation des données de connexion du salarié [est] encadré par un droit et devoir de déconnexion et une limite des heures de disponibilité du managé à distance. »

Le contrôle du travail par la présence tend à se reporter, en situation de télétravail, sur le contrôle par le résultat. La relation de confiance essentielle à ce mode de travail ne supprime pas le contrôle du « bon investissement du salarié » qui est notamment appréciable au regard des données de connexion. Le corolaire de ce contrôle légitime de l'employeur est le droit et le devoir de déconnexion du salarié. Le rapport insiste sur la nécessaire co-construction de celui-ci.

Ce que pense FO-Cadres

Les bonnes conduites identifiées par le rapport visent notamment le risque d'isolement qui peut découler du travail à distance. L'isolement des salariés contribue au délitement du collectif de travail et à la perte du sentiment d'appartenance à l'entreprise. Cela peut constituer un manque substantiel pour le développement économique des entreprises. De plus, la prise de conscience d'une capacité relative d'indépendance de travail interroge sur la nécessité du maintien de la relation contractuelle sous la forme du salariat. Or, si cette dernière implique une subordination à l'employeur, elle comporte également une protection majeure pour le salarié. Sa mise en place à une échelle de plus en plus collective n'efface pas le fait qu'il ne constitue pas l'organisation de travail la plus efficiente pour toutes les entreprises ni pour tous les travailleurs. Le monde du travail manquerait de flexibilité s'il plébiscitait un modèle unique, il est donc essentiel que le télétravail demeure choisi par les parties contractantes. Il **ne faut pas confondre l'autonomie avec l'indépendance**, ni exiger le glissement de la première vers la seconde. L'essor de cette pratique ne fragilise pas le salariat puisqu'il en est une forme et non un modèle concurrentiel.

Ce que dit le rapport Mettling

- « Adapter le code du travail »

Le rapport souligne la dimension de plus en plus collective de la mise en œuvre d'une telle organisation de travail. Il incite à une modification du Code du travail pour assurer une adaptation plus souple et rapide des obligations de l'employeur à la diffusion des technologies. Le cumul des règles de droit commun à celles spécifiques au télétravail établit un cadre désormais trop rigide pour une organisation qui justement se veut flexible et innovante. Le rapport suggère l'autorisation du principe d'expérimentation afin d'être plus en adéquation avec les technologies actuelles.

Ce que pense FO-Cadres

Cette adaptation est une opportunité pour consacrer la place du **télétravail régulé et négocié** en tant que mode d'organisation particulière du

travail salarié, qui induit des devoirs et des droits. Cela permettra de lutter plus efficacement contre une pratique de travail à distance non couverte par le contrat de travail. C'est une opportunité pour préciser les dispositions législatives qui autorisent le recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles et de force majeure afin d'éviter tout usage abusif qu'imposerait le télétravail.²

FO-Cadres approuve le renforcement de l'existence juridique du télétravail en tant que mode d'organisation du salariat choisi par les parties contractantes. Pour réduire le risque d'isolement inhérent au télétravail, FO-Cadres recommande notamment un temps de présence en entreprise supérieur au temps de travail hors entreprise.

Ce que dit le rapport Mettling

Préconisation n°28 : Poser le principe de la présomption d'imputabilité à l'employeur en cas d'accident du travailleur à distance

Ce que pense FO-Cadres

Ce point illustre le risque que peut représenter le développement empirique d'un statut sans accompagnement législatif adapté. Cette présomption existe déjà mais ne recouvre que les situations de travail classique. Ce flou juridique incite à demeurer vigilant lors de l'émergence et de la construction d'un nouveau statut, son apparition juridique doit être accompagnée, au même rythme, par les dispositions relatives à la protection des salariés. Ce manque constitue une entrave tant pour l'employeur que pour le salarié. Il est nécessaire d'assurer une protection claire et établie des télétravailleurs pour permettre le développement de ce mode de travail dans des conditions acceptables et sécurisées.

Fo-Cadres préconise l'extension du cadre légal à ces télétravailleurs pour sécuriser ces situations de travail.

LE FORFAIT-JOURS

Quand travaillerons-nous ? Quel est le temps de vie dévolu au travail ?

Constat

15 ans après sa création, le forfait-jours est utilisé comme un outil d'aménagement du temps de travail et de rémunération pour **13,8% des salariés**.³ En 2005, la base des salariés concernés – initialement les cadres – est élargie sous conditions aux non-cadres. Les premiers restent néanmoins les principaux bénéficiaires de ce dispositif : 47% des cadres sont au forfait-jours, seulement 3% des non-cadres. En pratique, ce dispositif se traduit par une hausse de la durée annuelle effective du travail et de la rémunération, l'effacement des limites de travail quotidienne et hebdomadaire étant associées à une contrepartie financière. L'utilisation de plus en plus répandue de ce forfait a conduit à des abus menaçant l'équilibre de vie des travailleurs.

Le point sur la législation

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a précisé le régime juridique des conventions de forfait-jours mis en place initialement par la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail dite Aubry II. Ces lois ont ainsi élaboré les conditions principales du forfait-jours :

- il est destiné aux salariés cadres autonomes et aux salariés non-cadres disposant d'une **réelle autonomie** dans leur organisation de travail ;
- il fait l'objet d'un **accord** d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, de branche ;
- il est encadré par des dispositions conventionnelles qui garantissent le **respect des durées** maximales de travail, des repos journaliers et hebdomadaires.

Depuis 2011, la **jurisprudence de la Chambre Sociale** de la Cour de Cassation a invalidé différentes conventions (dix en tout) sur les forfait-jours dessinant une exigence renforcée autour de la santé et la sécurité des salariés. Elle a réprouvé un usage abusif de ce dispositif auprès de salariés ne disposant pas réellement d'autonomie dans l'organisation de leur travail ou

²L1222-11 du Code du Travail

³http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015_-_048.pdf et <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-066.pdf>

enfleurant les obligations liées au repos. Le temps de travail, de repos et la charge de travail doivent ainsi faire l'objet d'un suivi effectif et partagé. Il s'agit pour les conventions collectives de « garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé ».⁴

Ce que dit le rapport Mettling

Le rapport constate d'une part « l'adéquation du forfait-jours (qui couvre aujourd'hui plus de 40% des cadres français) avec les besoins des entreprises engagées dans la transformation numérique », et d'autre part l'insécurité juridique de son statut.

Préconisation n°11 : Mettre à jour « les dispositions législatives [...] sur les points que devraient décliner les accords collectifs de branche ou d'entreprise autorisant l'accès au forfait-jours pour satisfaire aux exigences de respect de la santé relevées par la Cour de Cassation ; ajouter les travailleurs du numérique et de la connaissance à la liste générale des dérogations possibles [...] à la directive européenne »

Ce que dit le rapport Mettling

- « satisfaire aux exigences de respect de la santé relevées par la Cour de Cassation »

La jurisprudence de la Chambre Sociale, en annulant certaines conventions collectives, a constitué un ensemble de garanties à l'égard des salariés qui établit une acception restrictive du forfait-jours.

Ce que pense FO-Cadres

L'imprécision législative a engendré une utilisation abusive d'un dispositif insuffisamment défini. Cette intervention de la Haute Cour pour contrôler le respect effectif des dispositions relatives au temps de travail et de repos souligne le risque réel de dégradation des conditions de travail pour les salariés. Il apparaît que les conventions collectives n'ont pas su trouver par elles-mêmes un équilibre de devoirs et de droits et que l'intervention des juges a été nécessaire

pour que ce dispositif, par ailleurs plébiscité, demeure respectueux de la santé des travailleurs. Les modalités concrètes nées du prétoire établissent désormais un socle de garanties qui évitent de vider le forfait-jours de son contenu en n'en faisant plus qu'une parade destinée à accroître sans limite les contraintes de travail. Le législateur se doit d'assurer une meilleure lisibilité et compréhension des conventions liées au forfait-jours afin de sécuriser leur mise en œuvre, tant pour les employeurs que pour les salariés.

Ce que dit le rapport Mettling

- « Ajouter les travailleurs du numérique et de la connaissance à la liste générale des dérogations possibles [...] à la directive européenne »

Cette disposition prévoit le temps minimum de repos, la durée maximale de travail et les exceptions tenant aux personnes et à l'activité.⁵ Pour assurer l'adaptation du cadre juridique à la société du numérique, le rapport suggère une redéfinition des dérogations incluant les travailleurs du numérique. Toute dérogation, respectueuse du principe de sécurité et santé des travailleurs, sera issue d'un accord collectif assurant un mécanisme de repos compensateur et de suivi de la charge de travail.

Ce que pense FO-Cadres

Les demandes des syndicats patronaux allemands pour la renégociation de la directive européenne citées par le rapport Mettling sont ⁶ :

- le remplacement de la limitation quotidienne de 10 heures de travail par une limitation hebdomadaire sans mention d'horaires précis ;
- un assouplissement des « barrières bureaucratiques » auxquelles est soumis le travail le weekend.

S'il apparaît manifeste que le cadre communautaire donne l'impulsion aux adaptations nécessaires des législations nationales, il faut cependant s'interroger sur l'orientation que celui-ci doit prendre. La directive européenne manie à la fois les notions de santé des travailleurs et d'exceptions aux encadrements du temps de travail et de repos.

Certes, l'avènement du numérique et ses conséquences en termes de temps et lieux de

⁴ Cour de Cassation, 7/07/15, n°13-26444

⁵ Directive 2003/88/CE, Articles 3, 5, 6, 17 et s.

⁶ Source : Planet Labor n°9120, juin 2015

travail n'ont pas à être ignorées par l'Union Européenne. Cependant, elle doit rester lucide quant aux risques induits par un cadre trop lâche, qui justement n'encadre plus. Ce n'est pas la vocation première du forfait-jours que de permettre un investissement professionnel complètement déconnecté de l'investissement temporel. La **déréglementation excessive du temps de travail porte préjudice au temps de repos** qui est son corollaire direct. En effet, de façon simplifiée, le temps du travailleur est de deux natures ; professionnelle ou privée, les deux fonctionnant en vase communiquant. La souplesse demandée au cadre communautaire est légitime, néanmoins elle n'a pas à se traduire par une disparition d'un cadre de temps de travail. Elle doit surtout fixer des garanties justes assurant la protection des salariés et favorisant le travail connecté.

FO-Cadres insiste pour que les forfaits-jours ne s'appliquent qu'aux seuls cadres disposant d'une réelle autonomie pour leur organisation de travail.

Ils ne doivent pas non plus porter préjudice à la santé des salariés et à ce titre doivent respecter les limites quotidiennes et hebdomadaires de travail.

Pour la même raison, la limite de 218 jours maximum travaillés dans l'année ne doit pas être susceptible de dérogation.

Directeur de la publication > Éric Pérès
Rédaction > Marion Gaschignard
Conception > Marion Palm

2 rue de la Michodière - 75002 Paris
01 47 42 39 69 • contact@fo-cadres.fr



FO
Cadres

**RETROUVEZ TOUTES NOS
ACTUALITÉS SUR www.fo-cadres.fr**

& SUIVEZ-NOUS SUR



@FOCadres



FO-Cadres

Le syndicat de référence pour les cadres et ingénieurs

FO-Cadres est l'Union confédérale des cadres et ingénieurs FO. Elle est chargée de représenter, défendre et promouvoir leurs intérêts sans les isoler des autres salariés. Ses services permettent à ses adhérents d'être informés des évolutions du monde professionnel dans lequel ils évoluent. Ses actions contribuent à la défense de leurs droits et permettent de traduire en revendications leurs préoccupations professionnelles de nature individuelle et collective.