



Syndicat de l'Environnement,  
la Forêt et l'Agriculture

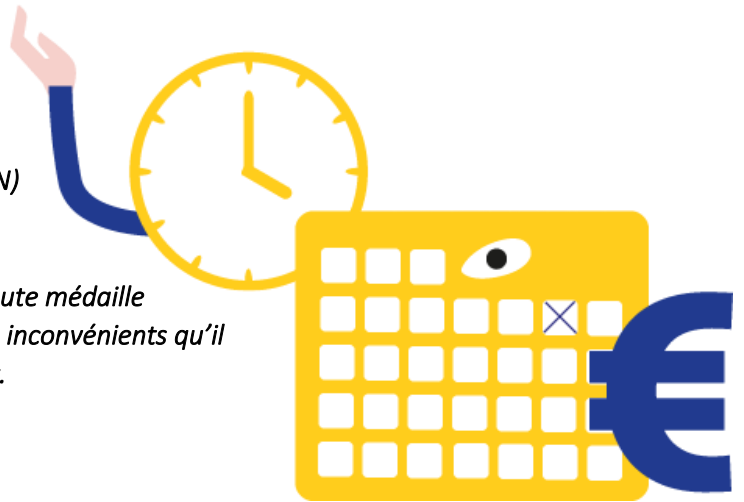
Dossier spécial ONF

# LE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Un avantage pour le salarié ? ou l'employeur ?

## Analyse et revendications d'EFA-CGC

*Le forfait annuel en jours, communément appelé forfait jours, est une modalité de temps de travail. Il permet de comptabiliser le travail en nombre de jours travaillés sans décompte du temps de travail. Mis en place à l'ONF par la Convention collective nationale (CCN) de 2018, puis élargi par l'avenant du 4 juillet 2022, ce dispositif offre au salarié une grande souplesse dans l'organisation de ses horaires de travail. Mais comme toute médaille a son revers, cet avantage ne doit pas occulter quelques inconvénients qu'il convient de garder en mémoire pour mieux les maîtriser.*



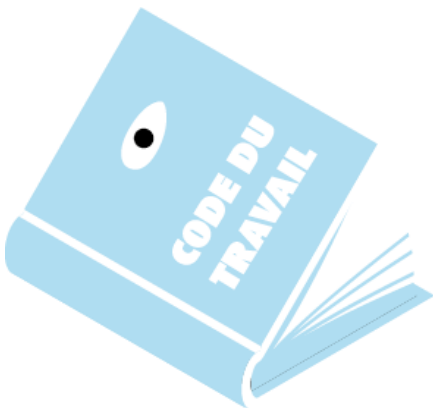
## Le cadre légal

Définit dans le code du travail dans ses articles L. 3121-53 à L. 3121-66, le travail au forfait doit répondre à trois impératifs :

- ✓ Il doit être prévu par un **accord collectif** ;
- ✓ Il ne peut être imposé au salarié ;
- ✓ Il doit faire l'objet d'une **convention individuelle avec le salarié** ou bien d'un article (ou avenant) au contrat de travail.

Aux termes de la loi, seuls peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, dans la limite du nombre de jours fixé par l'accord collectif :

- ✓ 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 ;
- ✓ les salariés (non cadres) 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.



La durée du forfait annuel en jours ne peut excéder 218 jours par an.

L'employeur a **obligation de s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable** et permet une bonne répartition dans le temps de son travail. Les modalités de ce suivi doivent figurer dans l'accord collectif. Cette obligation se traduit notamment par un **entretien annuel 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.

L'employeur doit aussi mettre en place un outil de décompte annuel des jours travaillés afin d'en vérifier la progression.

**Voir aussi : Publications CFE-CGC Guide du Forfait Jours**



# Le forfait-jours à l'ONF

## Eligibilité

Le forfait annuel en jours est prévu et cadré par l'article 44 de la CCN, la Décision Unilatérale (DU) du 27 août 2019 relative à la CCN et l'avenant du 4 juillet 2022. Leurs dispositions reprennent les principes définis par le code du travail et décrits ci-dessus.

Initialement dirigé principalement vers les cadres, le forfait jours a été élargi, par l'avenant à la CCN de 4 juillet 2022, à l'ensemble des techniciens et agents de maîtrise (TAM) qui répondent aux critères d'éligibilité définis par la loi. Il est donc **applicable aux groupes E, F, F', G et H.**



## Fonctionnement

Il est décompté en **nombre de jours travaillés sans considération du nombre d'heures**. Il n'y a pas de décompte par demi-journée : une journée commencée est un jour travaillé.

La CCN fixe le forfait à 213 jours par an, desquels sont déduits le nombre de jours fériés qui tombent un jour travaillé. Le forfait à l'ONF varie donc **entre 203 et 206 jours de travail par an**. La période de référence est du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai.

Ce mode de calcul amène les salariés de l'ONF au forfait jours à travailler le même nombre de jours que leurs collègues à horaires collectifs.

S'il est appliqué en cours d'année, il sera calculé au prorata du nombre de jours restant dans la période de référence. Le **travail le samedi ne peut se faire qu'à la demande de l'employeur** sur nécessité de service. Un jour de travail est alors décompté mais **Il ne donne lieu à aucune majoration**.

Un outil de suivi et de décompte des jours travaillés figure dans Pleiades.

Si le salarié estime que le forfait jours ne lui convient pas, il peut **demandeur un retour aux horaires collectifs après un an d'exercice** du forfait mais avant la fin du 14<sup>ème</sup> mois (DU du 27 août 2019 relative à la CCN).

## Charge de travail

Pour répondre à l'obligation de l'employeur de s'assurer que la charge de travail est raisonnable, la CCN prévoit **un entretien annuel distinct de l'entretien professionnel**. Le salarié a aussi la possibilité d'alerter sa hiérarchie en cours d'année en cas de difficultés et de solliciter un second entretien.

Par ailleurs, la CCN fixe à **10h la durée maximale de travail de la journée** pour les salariés au forfait jours.

## Le forfait jours au regard de la santé et la sécurité au travail

Les dispositions de la CCN autour de la charge de travail, à peine supérieures au cadre légal, ne sont pas suffisantes pour protéger le salarié au forfait jours des débordements possibles liés à l'absence de décompte des heures de travail. Un à deux entretiens annuels quant à la charge de travail et une limitation (non vérifiable) à 10h de travail quotidien ne peuvent canaliser efficacement des horaires de travail qui ont tendance à se démultiplier. Le déséquilibre qui peut résulter entre vie professionnelle et vie privée est de nature à porter atteinte à la santé et la sécurité du salarié au forfait jours. Le travail au forfait jour à l'ONF doit être assorti de mesures de protection plus efficaces pour le salarié pour réduire son exposition aux risques psychosociaux (RPS).

## Le forfait en jours réduit

Au même titre qu'un salarié à horaires collectifs peut exercer à temps partiel, en accord avec l'employeur, le forfait jours peut être exercé de façon réduite, correspondant à un temps partiel. On parle alors de forfait en jours réduit. Le nombre de jours est porté par la CCN à :

- 191 jours pour une réduction à 90% du forfait,
- 170 jours pour une réduction à 80% du forfait,
- 127 jours pour une réduction à 60% du forfait,
- 106 jours pour une réduction à 50% du forfait.

De ces nombres de jours sont déduits le nombre de jours fériés qui tombent un jour travaillé.

La rémunération du forfait en jours réduit est calculée au prorata du temps exercé.



## Rémunération

La rémunération, forfaitaire elle aussi, est indépendante du nombre d'heures travaillées.

**La notion d'heures supplémentaires n'existe pas pour le salarié au forfait jours.**

Le niveau de rémunération est défini à partir de la grille des minima de la CCN, au même titre que les salariés soumis aux horaires collectifs.

## Avantages / inconvénients du forfait jours à l'ONF

Si je suis au forfait annuel en jours à l'ONF...

### 😊 **Les points positifs :**

- ✓ j'ai une très grande liberté d'organisation dans mon emploi du temps et mes horaires ;
- ✓ je peux adapter ma durée horaire journalière en fonction de ma charge de travail ;
- ✓ je peux m'absenter plusieurs heures (RV médical, impératif familial) sans poser de congé ;
- ✓ je ne suis pas soumis aux RTT employeurs imposées\* ;

### 😞 **Les points négatifs :**

- ✗ mes heures travaillées au-delà de la durée légale hebdomadaire ne sont pas prises en compte et ne seront ni majorées, ni même rémunérées ;
- ✗ mon engagement supplémentaire en volume de travail ne sera valorisé ni en salaire ni en repos supplémentaires ;
- ✗ l'absence de limites horaires quotidiennes estompe la frontière entre ma vie professionnelle et ma vie privée ;
- ✗ en cas de surcharge de travail (situation qui se normalise à l'ONF) plus aucune barrière ne préserve ma santé en cadrant efficacement la durée de ma journée de travail.

\*Les RTT employeurs imposées (11 jours pour un salarié à 39h) n'existaient pas à l'ONF pour les salariés non-ouvriers avant la mise en place du forfait jours. Il s'agit d'une astuce déployée par la Direction d'alors pour « inciter » fortement les salariés éligibles à opter pour le forfait jours.

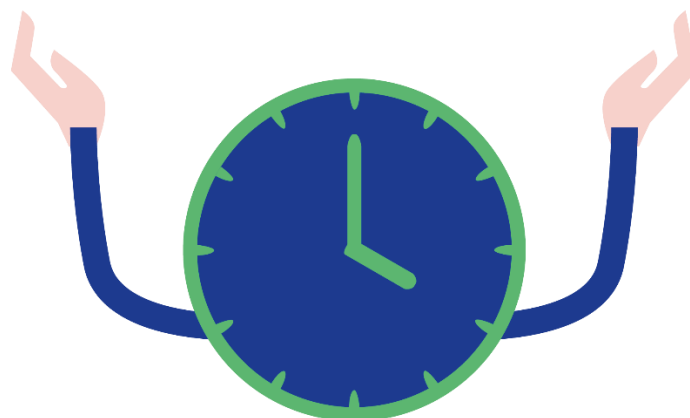
## Le forfait jours dans les autres entreprises

Une étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du Ministère du travail (DARES) de 2015 fait apparaître que **les salariés au forfait en jours travaillent quelques jours de moins par an** par rapport à leurs collègues aux horaires collectifs (en moyenne 4 jours en moins pour les cadres, 5 jours en moins pour les non-cadres).

En revanche, ils ont dans la pratique une durée habituelle de travail hebdomadaire plus élevée d'en moyenne 5,6 heures par rapport à leurs collègues à 39 heures.

Le volume horaire annuel travaillé est donc nettement supérieur pour les salariés au forfait jour.

En contrepartie de cet engagement et de son caractère astreignant, le forfait jours est le plus souvent assorti à une contrepartie monétaire. **Les salariés au forfait jours sont mieux rémunérés que leurs collègues aux horaires collectifs**



## Ce qu'il faut retenir du forfait jours à l'ONF

- Une modalité de temps de travail applicable aux TAM et aux cadres
- Ne peut être imposé au salarié
- Doit faire l'objet d'une convention individuelle ou d'un article au contrat de travail
- Pas de décompte des heures de travail
- Entre 203 et 206 jours de travail par an
- Un entretien annuel pour vérifier que la charge de travail est raisonnable
- Un outil de suivi et de décompte des jours travaillés (inclus dans Pleiades)
- Pas de valorisation du volume de travail supplémentaire

## Les revendications d'EFA-CGC

Au regard de l'engagement pour le salarié que représente le travail au forfait jours et des dispositifs qui sont pratiqués dans la plupart des entreprises proposant ce forfait, EFA-CGC demande un certain nombre d'ajustements pour que cette modalité de temps de travail soit aussi bénéfique pour le salarié qu'elle ne l'est pour l'employeur. **Cette modalité qui présente des avantages pour les deux parties doit devenir un véritable dispositif « gagnant / gagnant ».**

### 😊 Valoriser le forfait jours

- ✓ Le volume de travail supplémentaire induit par le forfait jours doit être reconnu par une **majoration de la rémunération**. Cette majoration pourrait prendre la forme d'une prime spécifique proportionnelle à la rémunération de base.
- ✓ Il doit aussi être valorisé par des jours de repos supplémentaires, ce qui revient à **réduire le nombre de jours travaillés** par rapport à un salarié à horaires collectifs.

*Ces dispositions sont présentes dans la plupart des entreprises proposant le forfait jours.*

### 😊 Valoriser le travail le week-end ou férié dans le cadre du forfait jour

- ✓ Le travail des samedis et dimanches doit être **valorisé par des repos compensateurs**, au même titre qu'il l'est pour les autres modalités de temps de travail.
- ✓ A ce titre, la CCN doit **clarifier les dispositions concernant le travail les dimanches et jours fériés**.

### 😊 Renforcer la protection des salariés au forfait jours

- ✓ Un deuxième entretien annuel d'évaluation de la charge de travail doit être systématisé.
- ✓ Pour mieux protéger le salarié au forfait jours, il faut **évaluer et objectiver sa charge de travail**. Cela peut être réalisé par la quantification du temps consacré à chaque dossier déjà existante (composante de la comptabilité analytique). Ces données doivent être rapportées au volume de travail effectué par le salarié au forfait jours, pour apporter les ajustements nécessaires à la préservation de sa santé physique et mentale.
- ✓ D'autres outils doivent être élaborés et déployés pour **maintenir une charge de travail raisonnable**.



## 😊 Elargir la possibilité de revenir à d'autres modalités de travail

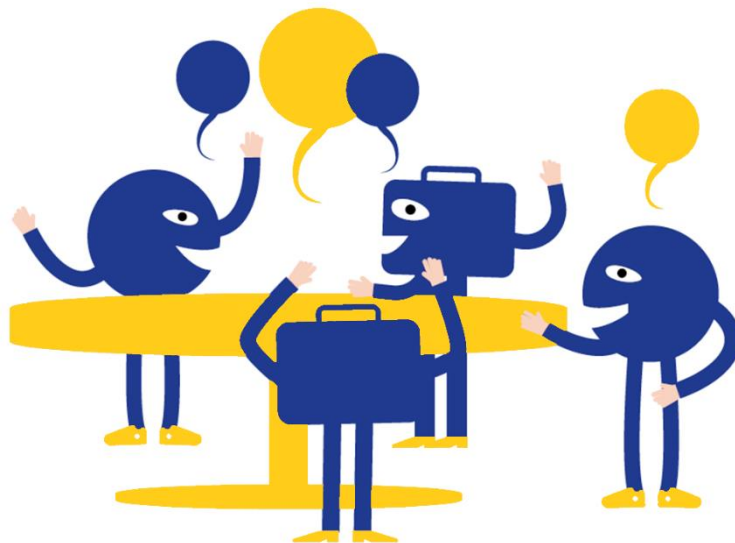
- ✓ Lorsque le forfait jour ne convient pas au salarié (difficulté à répondre à la charge de travail sans dépasser des horaires raisonnables, difficultés de maintenir la frontière entre vie professionnelle et vie privée...), la **possibilité d'un retour vers une modalité de travail à horaires collectif doit être ouverte** à tout moment.
- ✓ Par ailleurs, la possibilité offerte au salarié de revenir à une modalité de temps de travail à horaires collectifs issue de la DU du 27 août 2019 doit être intégrée dans un avenant à la CCN (instabilité de la valeur juridique d'une DU relative à un accord d'établissement) et **élargie pour une période d'au moins 6 mois** du 13<sup>ème</sup> au 18<sup>ème</sup> mois d'exercice. Cette possibilité doit être abordée dans l'entretien annuel de suivi du forfait jours.

## 😊 Etablir des règles et dispositions pour le droit à la déconnexion

- ✓ Indispensable au bon fonctionnement du forfait jour dans des conditions sécurisantes pour le salarié, **le droit à la déconnexion doit faire l'objet de dispositions efficaces**, négociées et définies par un accord d'établissement. Ce dernier sujet porte évidemment bien au-delà de la seule thématique du forfait jours.

## 😊 Ouvrir des discussions sur le forfait jours

- ✓ Après 4 années de fonctionnement du forfait jours, EFA-CGC demande tout d'abord l'ouverture d'un groupe de travail afin de **réaliser un bilan de sa mise en œuvre**. L'analyse de cette expérience permettra de mettre en lumière les atouts et les faiblesses du forfait jour tel que mis en place à l'ONF.
- ✓ **Différents points d'amélioration** pourront alors être identifiés et portés à négociation pour **réviser les accords correspondants**.



Vos contacts EFA-CGC droit privé :

PENNET Sylvain [sylvain.pennet@efa-cgc.com](mailto:sylvain.pennet@efa-cgc.com) ;

SCHUTZ Michel [michel.schutz@efa-cgc.com](mailto:michel.schutz@efa-cgc.com) ;

SENECAT Marie-Noelle [marie-noelle.senecat@efa-cgc.com](mailto:marie-noelle.senecat@efa-cgc.com).



**EFA-CGC à vos côtés pour défendre vos intérêts collectifs et individuels.**

Retrouvez-nous sur : [www.efa-cgc.net](http://www.efa-cgc.net)

