

GUIDE FORFAIT-JOURS

2018

SOMMAIRE

FICHE 1 - HISTORIQUE DU FORFAIT-JOURS

FICHE 2 - LE FORFAIT-JOURS EN CHIFFRES

**FICHE 3 - BRANCHE, GROUPE OU ENTREPRISE : LES ENJEUX
DU NIVEAU DE NÉGOCIATION DE L'ACCORD COLLECTIF
SUR LE FORFAIT-JOURS**

**FICHE 4 - MÉTHODOLOGIE DE NÉGOCIATION DE L'ACCORD COLLECTIF
SUR LE FORFAIT-JOURS**

FICHE 5 - DÉTERMINER LES SALARIÉS ÉLIGIBLES AU FORFAIT-JOURS

**FICHE 6 - NÉGOCIER LA DURÉE DU TRAVAIL DES SALARIÉS
EN FORFAIT-JOURS**

FICHE 7 - FORFAIT-JOURS ET SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL

**FICHE 8 - NÉGOCIER LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS
EN FORFAIT-JOURS**

FICHE 9 - NÉGOCIER LA GESTION DU FORFAIT-JOURS

FICHE 10 - FORFAIT-JOURS ET DROIT À LA DÉCONNEXION

FICHE 11 - LA CONVENTION INDIVIDUELLE DE FORFAIT

FICHE 12 - FORFAIT-JOURS ET ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE



ÉDITO

PAR JEAN-FRANÇOIS FOUCARD

Secrétaire national de la CFE-CGC
en charge du secteur Emploi, Formation, Digitalisation
et Égalité professionnelle

À la suite de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels¹, la CFE-CGC a décidé de vous proposer un nouveau guide sur le forfait-jours pour vous permettre de mieux faire valoir vos droits. Nous nous devons de mettre à votre disposition un outil à jour de la nouvelle législation applicable. D'autant que, malgré tous nos efforts pour obtenir une réelle sécurisation du forfait-jours, la loi reste très insuffisante². En effet, en dépit de quelques avancées mineures, la réforme El Khomri du Code du travail ne permet pas de garantir les droits fondamentaux des salariés en forfait-jours, loin s'en faut !

Cette carence de la loi est d'autant plus préjudiciable que près de 50 % des cadres sont désormais en forfait-jours.

Oui, malheureusement, les salariés en forfait-jours peuvent encore être soumis à des durées quotidiennes et hebdomadaires de travail déraisonnables !

Oui, le forfait-jours représente toujours un risque pour la santé, la sécurité et pour la conciliation de la vie personnelle et professionnelle des salariés de l'encadrement.

Et non, les salariés en forfait-jours n'ont toujours aucune garantie que les sujétions qui leur sont imposées feront l'objet de contreparties équitables en matière de salaire.

Pire encore ! La loi El Khomri permet la poursuite et la conclusion de nouvelles conventions individuelles de forfait sur la base d'accords collectifs qui ne garantissent pas les droits des salariés...

Les ordonnances Pénicaud, quant à elles, permettent d'imposer aux salariés en forfait-jours une augmentation du nombre de jours travaillés et/ou une réduction de leur salaire, en concluant un accord collectif dit de « performance collective ». Face à de tels risques, la CFE-CGC poursuit sa mobilisation !

Aussi, nous avons intenté un nouveau recours devant le Comité européen des droits sociaux

pour faire reconnaître la violation du droit à une durée de travail raisonnable et du droit à une rémunération équitable par les dispositions relatives au forfait-jours issues de la loi travail³.

Et plus que jamais, nous sommes prêts à assumer la responsabilité qui est la nôtre : garantir aux salariés en forfait-jours, dans les accords collectifs que nous négocions, le respect de leurs droits à la santé, au repos, à une rémunération équitable et au respect de leur vie personnelle !

Que l'on ne s'y trompe pas. Pour la CFE-CGC, le décompte en jour est, et reste, la meilleure solution pour une certaine catégorie de personnel. Le forfait-jours répond en effet aux attentes d'une grande partie des salariés de l'encadrement, et notamment à leur besoin de plus en plus prégnant d'autonomie. Mais ce mode dérogatoire de décompte du temps de travail ne peut être adapté et sécurisé qu'à la condition de garantir les droits fondamentaux des salariés et de ne concerner que ceux qui gèrent réellement leur emploi du temps de façon autonome.

Pour vous accompagner dans votre mission d'encadrement du forfait-jours, nous avons non seulement actualisé notre précédent guide de négociation, mais nous avons également souhaité le rendre plus simple d'utilisation, plus opérationnel.

Nous l'avons donc organisé selon 12 fiches thématiques. Les quatre premières permettent de situer la négociation d'un accord collectif relatif au forfait-jours dans son contexte (évolution historique, réalité sociologique, enjeux du niveau auquel vous négociez et méthodologie de négociation). Les fiches suivantes abordent les différents sujets que l'accord collectif devra traiter : salariés éligibles, durée du travail, suivi des forfaits, rémunération, etc.

Cette nouvelle édition comporte également une fiche consacrée à l'accord de performance collective issu des dernières ordonnances. Nous vous proposons enfin des modèles de rédaction qu'il vous suffira de compléter ou d'adapter.

Bonne lecture, bonne appropriation et surtout, bonne négociation !

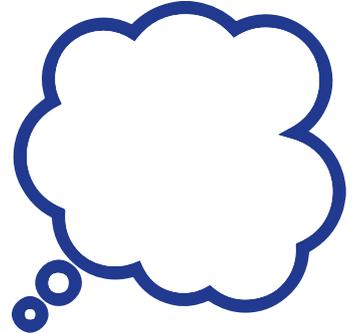
1 Également appelée « loi travail », ou « loi El Khomri », du nom de la ministre du Travail qui a déposé et soutenu le projet de loi.

2 Pour une présentation des dispositions issues de la loi El Khomri sur le forfait-jours, voir la fiche « Loi El Khomri : le forfait-jours » disponible sur l'intranet confédéral.

3 Il s'agit d'un recours commun avec la CGT, qui vise non seulement les dispositions relatives au forfait-jours, mais aussi celles relatives à l'astreinte. Pour une présentation des recours précédemment effectués par la CFE-CGC, voir fiche 1 « Histoire du forfait-jours ».

FICHE 1

HISTORIQUE DU FORFAIT-JOURS



CE QU'IL FAUT RETENIR

- Le forfait-jours a été créé par la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, dite loi Aubry II .
- Il permet de rémunérer le salarié de façon forfaitaire en contrepartie d'un nombre de jours travaillés chaque année.
- Le forfait-jours est une dérogation à la durée légale du travail, qui trouve son fondement dans l'autonomie dont dispose un salarié dans l'organisation de son temps de travail.
- Au lieu d'encadrer davantage le recours au forfait-jours, les réformes successives, antérieures à la loi El Khomri, n'ont fait qu'en assouplir les conditions d'accès et de mise en œuvre, laissant se développer les atteintes aux droits à la santé et à une rémunération équitable des salariés.
- Le juge français a invalidé de nombreuses conventions de forfait.
- La CFE-CGC a fait reconnaître par trois fois au niveau européen la violation de la Charte sociale européenne par ce dispositif, faute d'encadrement suffisant.



Sommaire

Savoir d'où l'on vient, pour savoir où l'on va : retour sur l'histoire du forfait-jours	8
Témoignage	11
FOCUS - La CFE-CGC obtient par trois fois la reconnaissance de la violation de la Charte sociale européenne	18



SAVOIR D'OÙ L'ON VIENT, POUR SAVOIR OÙ L'ON VA : RETOUR SUR L'HISTOIRE DU FORFAIT-JOURS

Le temps de travail, la rémunération, la santé et la sécurité des salariés de l'encadrement sont au cœur des préoccupations de la CFE-CGC.

Le forfait-jours, qui permet de verser au salarié une rémunération forfaitaire en contrepartie d'un nombre de jours travaillés dans l'année, a donc depuis sa création fait l'objet de toute notre attention.

**Ainsi, depuis plus de 15 ans maintenant,
nous portons le même message :
des forfaits-jours, oui...
mais pas n'importe comment et pas à n'importe quel prix !**

Nous alertons sur les dangers pour la santé et la sécurité auxquels sont exposés les salariés pour lesquels le forfait-jours fait disparaître tout décompte des heures de travail effectif.

Nous dénonçons les dérives visant à surcharger de travail des salariés de l'encadrement, sans les rémunérer à leur juste valeur, tout en rompant l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Nos propos ont été au moins partiellement entendus, puisque les juges ont invalidé de nombreux forfaits au cours des sept dernières années, en raison notamment des lacunes des accords collectifs qui en constituaient la base.

Le législateur est de nouveau intervenu :

- avec la loi du 8 août 2016, dite « *loi travail* »⁴, affichant la volonté de sécuriser le dispositif ;
- avec la loi de ratification des ordonnances du 19 mars 2018⁵, en permettant d'imposer aux salariés en forfait-jours une augmentation du nombre de jours travaillés et/ou une réduction de leur salaire, en concluant un accord collectif de performance collective⁶.

4 [Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

5 [Loi n°2018-217 du 29 mars 2018](#) ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

6 Voir fiche 12 : « *Forfait-jours et accord de performance collective* ».



Mes notes

Quelles que soient les évolutions jurisprudentielles et légales qui ont touché le forfait-jours, **l'accord collectif en reste la pierre angulaire : ce que vous allez négocier demeure donc crucial.**

Et pour donner toute leur force à vos arguments et vous assurer d'être entendus dans vos revendications, il est essentiel de commencer par vous présenter les évolutions du forfait-jours, qui ont conduit à sa dernière réforme.

À L'ORIGINE DU FORFAIT-JOURS : LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC

La CFE-CGC a toujours estimé que le forfait-jours, dans son principe, était **un outil pertinent pour adapter les conditions de travail d'un certain type de salariés** avec les contraintes de l'entreprise.

En novembre 1998, la CFE-CGC interpelle le gouvernement afin que la deuxième loi sur le temps de travail s'approprie ses réflexions sur la référence journalière du temps de travail de l'encadrement. Parce que « *l'étalon heure est un leurre* », la CFE-CGC demande au gouvernement qui peaufine la deuxième loi Aubry, la mise en place d'un forfait-jours pour l'encadrement qui dispose d'une autonomie dans la gestion de son emploi du temps.

Le forfait-jours était un système dérogatoire aux règles relatives à la durée du travail des salariés, et non un simple aménagement de leur emploi du temps.

La CFE-CGC voulait donc, dès l'origine, encadrer les modalités de ce forfait par :

- un accord collectif de branche ou d'entreprise et une convention individuelle de forfait ;
- une définition stricte des salariés éligibles au forfait-jours ;
- des salariés autonomes exerçant un certain niveau de responsabilités ;
- la garantie d'une durée raisonnable de travail ;
- une rémunération à la hauteur du niveau de responsabilité et des sujétions que le poste comportait.

Malheureusement, nos revendications n'ont été que très partiellement entendues.

À SAVOIR

Dès 1998, la CFE-CGC avait proposé la mise en place d'un « *forfait-tout-horaire* » encadré (ancêtre de l'actuel forfait annuel en jours), qui avait les caractéristiques requises pour répondre aux besoins des cadres autonomes et des entreprises.

LE FORFAIT-JOURS ET LA LOI : DE L'INSUFFISANT À L'INACCEPTABLE !

L'avènement du forfait-jours

La mise en place du forfait-jours est, sans conteste, une innovation importante de la loi Aubry II. Le législateur de l'époque avait alors conçu ce dispositif comme une modalité de la réduction du temps de travail pour certains cadres, en laissant à la négociation collective la respiration nécessaire pour la mettre en place de façon pertinente.

Avec cette loi, ni les cadres dirigeants⁷, ni les cadres dits « intégrés »⁸ (ces derniers étant soumis à l'horaire collectif de leur service) n'étaient éligibles aux forfait-jours.

Seule une troisième catégorie de cadres, ceux travaillant en dehors de l'horaire collectif, pouvaient se voir appliquer le forfait annuel en jours. Ces cadres « autonomes » devaient en outre avoir un certain niveau de responsabilités⁹.

La loi prévoyait également qu'il revenait aux accords collectifs de branche ou d'entreprise¹⁰ de préciser :

- le nombre de jours maximum travaillés par les cadres, avec un plafond de 217 jours ;
- les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées et de prise des journées de repos ;
- les conditions de contrôle de l'application du forfait-jours ;
- les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leur journée et de la charge de travail qui en résulte.

La deuxième loi Aubry est, au final, « un marché de dupes », dénonce Jean-Luc Cazettes, alors président confédéral. Les cadres ne sont plus soumis à aucune amplitude maximale de la journée de travail. L'encadrement tombe sous le coup de « la loi de l'arbitraire ».

En effet, la loi pouvait déjà conduire les cadres à travailler 13 heures par jour et 78 heures par semaine, violant donc la règle de la « durée raisonnable du travail ».¹¹

La CFE-CGC avait également soulevé la question de la définition des salariés pouvant être soumis à ce dispositif ainsi que **le droit à une « rémunération équitable »**¹² (pas de salaire plancher, une rémunération forfaitaire souvent sans rapport avec le temps de travail effectué...).

Dès le départ, le dispositif sera honteusement dévoyé.

7 Ancien article L. 212-15-1 du Code du travail.

8 Ancien article L. 212-15-2 du Code du travail.

9 - 10 Ancien article L. 212-15-3 du Code du travail.

11 - 12 Cette expression se retrouve notamment dans la [Charte sociale européenne révisée](#).



ATTENTION

Aujourd'hui encore, le forfait-jours est trop souvent utilisé pour ne pas payer les heures supplémentaires et réduire les effectifs en augmentant, parfois dangereusement, le temps de travail des salariés concernés.



Mes notes

Zone de prise de notes avec des lignes horizontales pointillées.

TÉMOIGNAGE :

Nous avons recueilli de nombreux témoignages, dont un qui pourrait faire cas d'école, tant il incarne toute la perversité d'un système dévoyé, qui a pourtant vocation à servir les intérêts des salariés et de l'entreprise.

En voici quelques extraits on ne peut plus éloquent.

*J'ai rapidement compris que ce qui m'avait été présenté par ma direction comme un « passage obligé » pour une « évolution professionnelle rapide dans l'entreprise » était en réalité **un moyen pour faire de la productivité.***

*La société m'a fait comprendre qu'une journée de travail normale pour un responsable de rayon était de l'ouverture à la fermeture du magasin. Ceci correspond à **10 ou 11 heures de travail effectif** dans la journée...*

À cette amplitude horaire « normale » viennent s'ajouter les « événements magasins » !

Quand j'ai commencé mon métier de responsable de rayons, j'avais une équipe de cinq personnes (3 CDI temps complet et 2 temps partiel)...

Toutes les heures que je faisais étaient déclarées et payées.

Six ans après, sur le même périmètre, il n'y a plus que 4 personnes dans l'équipe ; avec un seul temps complet et 3 temps partiels... le manque d'heures est comblé par « l'élasticité » du forfait-jours des cadres.

Aujourd'hui, il n'y a plus de « garde-fou », au contraire : il y a une sorte de compétition malsaine entre les responsables de rayons pour faire des « records » ; c'est à celui qui pourra montrer la plus grande « capacité de charge de travail ».

Il est fréquent de voir des responsables de rayon travailler 60h par semaine...

J'ai plus de 10 ans d'expérience en tant que responsable de rayon, depuis 2 ans j'essaie de diminuer ma charge de travail, malgré les pressions de la part de la direction de l'entreprise.

Je fais en moyenne 50 à 55 heures par semaine sur l'année. Je suis payé moins de 2 100€ bruts par mois...

Bien loin de porter une oreille attentive à nos propositions d'amélioration et d'encadrement du forfait-jours, les lois successives l'ont au contraire détérioré...

LA CFE-CGC OBTIENT PAR TROIS FOIS LA RECONNAISSANCE DE LA VIOLATION DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE¹⁵

De la violation du droit à une durée raisonnable de travail...

Dans le cadre du droit à des conditions de travail équitables, [l'article 2§1](#) de la Charte prévoit que les États parties s'engagent « à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent ».

La CFE-CGC a ainsi fait valoir que l'exigence d'une durée raisonnable de travail n'est pas respectée par un dispositif de forfait-jours permettant jusqu'à 78 heures de travail hebdomadaire.

En effet, les salariés en forfait-jours sont seulement protégés par les durées minimales de repos, à savoir 11 heures de repos journalier et 35 heures de repos hebdomadaire.

Un salarié peut ainsi travailler 13 heures par jour, six jours par semaine !

Dans le cadre de son analyse, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) rappelle que les mesures de flexibilité du temps de travail ne sont jugées conformes à la Charte

qu'à la condition de remplir les critères suivants :

- empêcher que la durée de travail journalière ou hebdomadaire soit déraisonnable ;
- être établies par un cadre juridique prévoyant des garanties suffisantes.

Pour le CEDS, ces critères ne sont remplis ni par le dispositif issu de la loi Aubry II, ni par celui issu de la loi du 20 août 2008, comme le démontrent les arguments avancés par la CFE-CGC.

Ainsi, il considère d'une part qu'une durée de travail hebdomadaire de 78 heures est « *manifestement trop longue pour être qualifiée de raisonnable au sens de l'article 2§1* », et d'autre part que le dispositif législatif existant ne constitue pas « *un cadre juridique précis qui délimite clairement la marge de manœuvre laissée aux employeurs et aux salariés pour modifier, par accord collectif, la durée du travail* ».

Le CEDS conclut par conséquent à la violation de [l'article 2§1 de la Charte sociale européenne](#).

¹⁵ Voir les décisions du CEDS du 16 novembre 2001, du 12 octobre 2004 et du 23 juin 2010.

... à la violation du droit à une rémunération équitable.

Dans le cadre du droit à une rémunération équitable, [l'article 4§2 de la Charte](#) prévoit que les États parties s'engagent « à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers ».

Suivant l'argumentation développée par la CFE-CGC, le CEDS considère dans un premier temps que les salariés soumis au forfait-jours ne font pas partie des cas

particuliers qui ne se voient pas appliquer l'exigence de majoration de salaire pour les heures supplémentaires.

Il considère ensuite que « les heures de travail effectuées par les salariés soumis au système du forfait en jours qui ne font, dans le cadre de la flexibilité de la durée du travail, l'objet d'aucune majoration de rémunération, sont anormalement élevées ».

Le CEDS conclut donc à la violation de [l'article 4§2 de la Charte sociale européenne](#).

L'absence de caractère contraignant des décisions du Comité européen des droits sociaux

Destinée à assurer la protection de droits économiques et sociaux, dont le droit au travail et à des conditions de travail équitables, la Charte sociale européenne est aux droits économiques et sociaux ce que la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales est aux droits civils et politiques.

Mais pour assurer le respect de la Charte, il n'existe pas de réelle juridiction. Il est toutefois prévu un mécanisme de réclamation collective devant le CEDS, qui est un comité d'experts.

Lorsque le CEDS conclut à la violation de la Charte, il ne peut pas prononcer de sanction à l'encontre de l'État en faute. Le comité des ministres du Conseil de l'Europe peut cependant reprendre à son compte la décision du CEDS et adopter une résolution recommandant à l'État condamné de mettre un terme à la violation de la Charte.

D'ailleurs, le Comité des ministres du Conseil de l'Europe, par une résolution du 6 avril 2011, a invité le gouvernement français à prendre les mesures nécessaires pour mettre le forfait-jours en conformité avec la Charte sociale européenne révisée.

Mais ici encore, la résolution du Comité des ministres est dépourvue de force contraignante : l'État qui ne se conforme pas à la résolution ne peut, par exemple, être condamné à verser une amende.

L'absence de caractère contraignant des décisions du CEDS explique pourquoi l'État français a pu ignorer pendant de longues années les revendications de la CFE-CGC et les condamnations de cette instance. Pour autant, ces décisions ont fortement influencé le juge français et ont donc bien contribué à l'amélioration du forfait-jours.

RETROUVEZ L'INTÉGRALITÉ DE CE DOCUMENT SUR L'INTRANET DE LA CFE-CGC

UN INTRANET... RÉSERVÉ AUX ADHÉRENTS !

SE CONNECTER À L'INTRANET

Nom d'utilisateur

Mot de passe

SE CONNECTER

Mot de passe oublié ?

Saisissez votre identifiant ou votre adresse mail

RÉINITIALISER

INTRANET.CFECGC.ORG

Chaque adhérent peut accéder à l'intranet en entrant son identifiant et mot de passe.

Vous ne les avez pas encore ? Rien de plus simple. Connectez-vous à Monprofil <http://monprofil.cfecgc.org/inscription> et ils vous seront envoyés automatiquement.

Une question ? Envoyez un e-mail à : monprofil@cfecgc.fr.