

ISSN 1769 - 4000

N° 57 SOCIAL n° 19

Sur www.fntp.fr le 4 novembre 2021 – [Abonnez-vous](#)

SÉCURISATION DU FORFAIT-JOURS DES CADRES

L'essentiel

L'[avenant n°2 du 17 juin 2021](#) modifie l'article 3.3 de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 relatif aux « conventions de forfait en jours » des cadres, afin de le mettre en conformité avec les dispositions légales modifiées par la loi Travail du 8 août 2016.

Signé par la Fntp et la CNATP d'une part, et la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et FO d'autre part, il a été étendu par un [arrêté du 17 septembre 2021](#), publié au Journal Officiel du 30 septembre 2021.

Il est entré en vigueur le **1^{er} octobre 2021**.

La principale modification apportée par cet avenant consiste à **exclure les Cadres débutants A1 et A2** (jeunes diplômés) de l'accès au dispositif du forfait en jours sur l'année et à **l'ouvrir aux Cadres relevant au minimum de la position B**, sauf accord d'entreprise incluant les Cadres débutants. Ce changement fait suite à une censure par la Direction Générale du Travail des précédentes dispositions conventionnelles de branche qui incluaient les Cadres débutants ([arrêté du 5 juin 2020](#), Journal Officiel du 26 juin 2020).

NOTA : les dispositions conventionnelles de branche sur le forfait en jours des techniciens et agents de maîtrise, issues de l'[avenant n°1 du 11 décembre 2012](#) à la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 2006 (étendue par l'[arrêté d'extension du 15 juin 2007](#), JO du 28 juin 2007), ne sont pas concernées par l'avenant n°2 du 17 juin 2021 et demeurent inchangées ([article 4.2.9](#) de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 2006). Les ETAM peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours à partir de la position F.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

*Avenant n°2 du 17 juin 2021 à la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015.
Arrêté d'extension du 17 septembre 2021, publié au JORF du 30 septembre 2021.*

Contact : social@fntp.fr



ÉLÉMENTS DE CONTEXTE SUR LA NÉGOCIATION DE L'AVENANT N°2 DU 17 JUIN 2021

La Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 a été étendue par un [arrêté du 5 juin 2020](#) (Journal Officiel du 26 juin 2020).

L'article 3.3.1, dans son ancienne rédaction, prévoyait que sont éligibles au forfait en jours « *les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps* ». Sous réserve de remplir les critères légaux d'autonomie, tous les cadres, quelle que soit leur position dans la classification des Travaux Publics, étaient donc susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours.

Le Ministère du Travail avait considéré que cet article n'était pas assez précis se contentant de renvoyer à la seule notion de cadre, sans préciser les fonctions ou les positions concernées. Il avait formulé une réserve concernant l'article 3.3. dans l'arrêté d'extension précité.

Pour mémoire, la réserve était ainsi libellée : « *L'article 3.3.1 est étendu sous réserve qu'en application du 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise précise les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours, en se conformant aux critères posés par l'article L. 3121-58 du code du travail* ».

Cette réserve était source d'insécurité juridique pour les conventions individuelles de forfait en jours conclues en application de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 depuis son entrée en vigueur le 22 janvier 2016. En effet, le Ministère du Travail conditionnait le recours au forfait-jours pour les cadres à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise précisant les catégories de cadres concernés, intervenant en complément des dispositions de la Convention Collective.

Les signataires de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics (CFDT, CFE-CGC et FO) ont dans un premier temps signé [l'avenant interprétatif n°1 du 15 septembre 2020](#) afin d'éclairer les dispositions de l'article 3.3.1 dans son ancienne rédaction. Cet avenant contient des exemples d'emplois de cadres (liste non exhaustive) susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours.

Suite au maintien de la réserve par le Ministère du Travail malgré la signature de cet avenant interprétatif, les partenaires sociaux des Travaux Publics ont décidé dans un second temps d'ouvrir une négociation globale sur l'article 3.3 de la CCN des Cadres des Travaux Publics, relatif au forfait-jours, afin d'en sécuriser juridiquement le contenu en :

- le mettant en conformité avec la réserve précitée en déterminant les catégories de cadres susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours, par la fixation d'une position minimale dans la classification ;
- le complétant des nouvelles clauses obligatoires introduites par la loi « *Travail* » du 8 août 2016 et figurant à [l'article L. 3121-64 du Code du travail](#) : période de référence, modalités d'exercice du droit à la déconnexion et conditions de prise en compte, pour la rémunération des cadres, des arrivées et départs en cours de période de référence ;
- actualisant les références textuelles obsolètes.

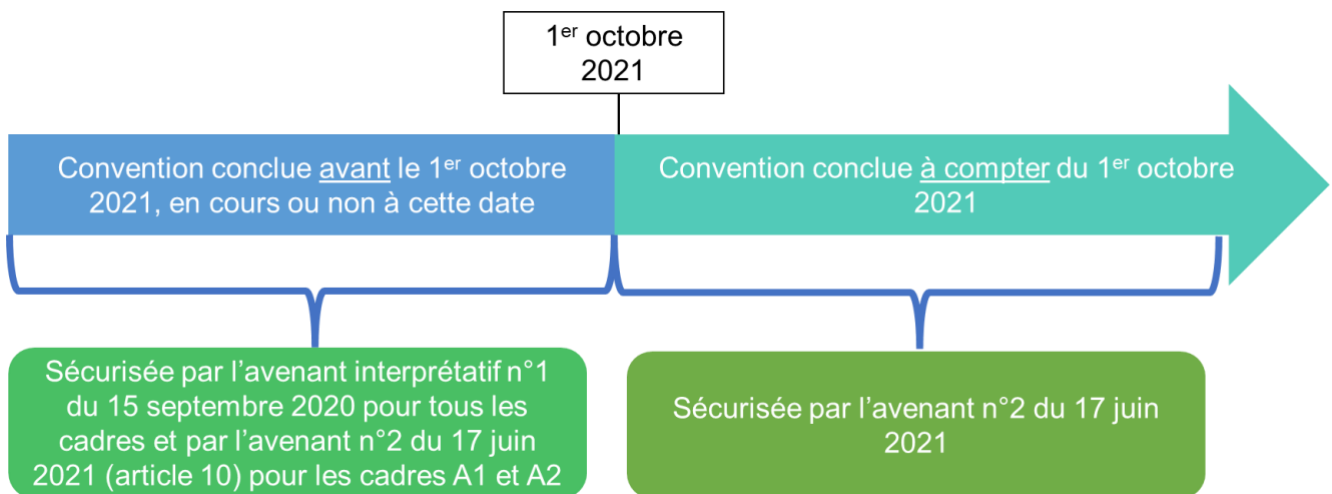
Cette négociation a abouti à la signature de [l'avenant n°2 du 17 juin 2021](#) par la FNTP et la CNATP d'une part, et la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et FO d'autre part. Ce dernier a été étendu par un [arrêté du 17 septembre 2021](#), publié au Journal Officiel du 30 septembre 2021. **L'arrêté ne comprend plus les réserves précédentes**, ce qui signifie que l'article 3.3 modifié de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics a été considéré conforme aux dispositions légales par le Ministère du Travail.

OBJET DE L'AVENANT N°2 DU 17 JUIN 2021 : MISE EN CONFORMITE DU FORFAIT ANNUEL EN JOURS POUR LES CADRES

L'[avenant n°2 du 17 juin 2021](#) met l'article 3.3 de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 relatif au forfait en jours en conformité avec le Code du Travail et la position de la Direction Générale du Travail sur la détermination des catégories de cadres éligibles, pour les conventions individuelles de forfait en jours sur l'année conclues à partir du 1^{er} octobre 2021.

Les conventions individuelles de forfait en jours conclues entre le 22 janvier 2016 et le 30 septembre 2021 font l'objet d'une sécurisation par l'[avenant interprétatif n°1 du 15 septembre 2020](#) qui s'applique rétroactivement depuis le 22 janvier 2016, date d'entrée en vigueur de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 qu'il interprète. Cet avenant interprétatif a par ailleurs été publié au Bulletin Officiel des Conventions Collectives (BOCC) ([fascicule n°2020/0043 du 7 novembre 2020](#)). L'avenant interprétatif qui concerne l'ancien article 3.3.1 ne doit plus être appliqué aux conventions individuelles conclues à partir du 1^{er} octobre 2021.

Les conventions individuelles de forfait en jours conclues avant le 1^{er} octobre 2021 avec un cadre relevant de la position A1 ou A2 font également l'objet d'une sécurisation spécifique par le biais de l'article 10 « dispositions transitoires » de l'avenant (cf. *infra* « Catégories de cadres susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours »).



LES ENTREPRISES COUVERTES PAR UN ACCORD COLLECTIF DE GROUPE, D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT PORTANT SUR LE FORFAIT ANNUEL EN JOURS DES CADRES NE SONT PAS CONCERNÉES PAR L'AVENANT N°2 DU 17 JUIN 2021

En application des articles [L. 2253-3](#) et [L. 3121-63](#) du Code du travail, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe mettant en place le forfait annuel en jours priment sur les dispositions de branche ayant le même objet.

Ainsi, l'article 3.3 de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics modifié par l'avenant de révision n°2 du 17 juin 2021 **ne s'applique qu'aux seules entreprises de Travaux Publics qui concluent des conventions de forfait en jours en application directe de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015**. Les entreprises ayant leur propre accord collectif ne sont pas soumises à cet avenant et ce, quelle que soit sa date de conclusion.

CONTENU DE L'AVENANT N°2 DU 17 JUIN 2021

Catégories de cadres susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours (article 3.3.1. modifié)

Quels sont les cadres concernés ?

A partir du **1^{er} octobre 2021**, peuvent valablement conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, les cadres remplissant une **double condition** :

- **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 (condition légale posée à l'[article L. 3121-58, 1° du Code du travail](#) qui est reprise dans l'avenant n°2 du 17 juin 2021) ;
- **et qui relèvent au minimum de la position B** de la Classification des Cadres des Travaux Publics ([Annexe V de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics](#), telle que modifiée par l'[avenant n°1 du 5 septembre 2017](#)).

Quels sont les impacts pratiques de ces dispositions pour les entreprises qui appliquent directement la Convention Collective des Cadres ?

Est-il possible de conclure des conventions individuelles de forfait en jours sur l'année avec des cadres débutants (positionnés en A1 et A2) depuis le 1^{er} octobre 2021 ?

Non, sauf accord collectif d'entreprise le prévoyant. Les cadres débutants positionnés en A1 et A2 (jeunes diplômés) ne sont plus éligibles au forfait en jours sur l'année s'agissant des conventions individuelles conclues à compter du 1^{er} octobre 2021.

Pour rappel, il s'agit des positions spécifiques d'accueil des jeunes diplômés :

- le cadre A1 est titulaire d'un diplôme d'ingénieur, Ingénieur-Maître, Master 1.
- le cadre A2 est diplômé des Grandes écoles ou titulaire d'un Master 2.

Le non-respect de ces dispositions pourrait entraîner en cas de litige porté devant le conseil de prud'hommes :

- l'inopposabilité de la convention de forfait ;
- le paiement d'heures supplémentaires sur 3 ans ;
- le droit au repos compensateur ;
- l'application des règles de droit commun de décompte et de rémunération des heures de travail des cadres.

Pour continuer à embaucher des cadres débutants en forfait-jours, les entreprises ont **2 possibilités** :

- soit les classer en position B de la grille de classification des Cadres (salaire minimum annuel de 38 850 € en 2021) .
Un cadre A1 peut être classé directement en position Cadre B, sous réserve de ses compétences, aptitudes et capacités. Cette possibilité est prévue dans le [guide de présentation](#) des classifications ETAM – Cadres ;
- soit négocier un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement le prévoyant expressément. Se reporter au modèle d'accord collectif diffusé par la FNTP à ses adhérents.

Comment embaucher les cadres débutants (positionnés en A1 ou A2) depuis le 1^{er} octobre 2021 ?

Ils doivent être recrutés « à l'horaire » avec un salaire minimum annuel fixé, en 2021, à 29 631 € pour les A1 et à 32 228 € pour les A2.

L'exécution des conventions individuelles de forfait conclues avec des cadres débutants (positionnés en A1 ou A2) avant le 1^{er} octobre 2021, peut-elle être poursuivie avec la nouvelle rédaction de l'article 3.3.1?

Oui. L'avenant n°2 du 17 juin 2021 prévoit une période transitoire pour des raisons de sécurité juridique : les conventions individuelles de forfait annuel en jours conclues avec les cadres débutants A1 ou A2 avant le 1^{er} octobre 2021 peuvent être poursuivies **jusqu'à leur passage en position B.**

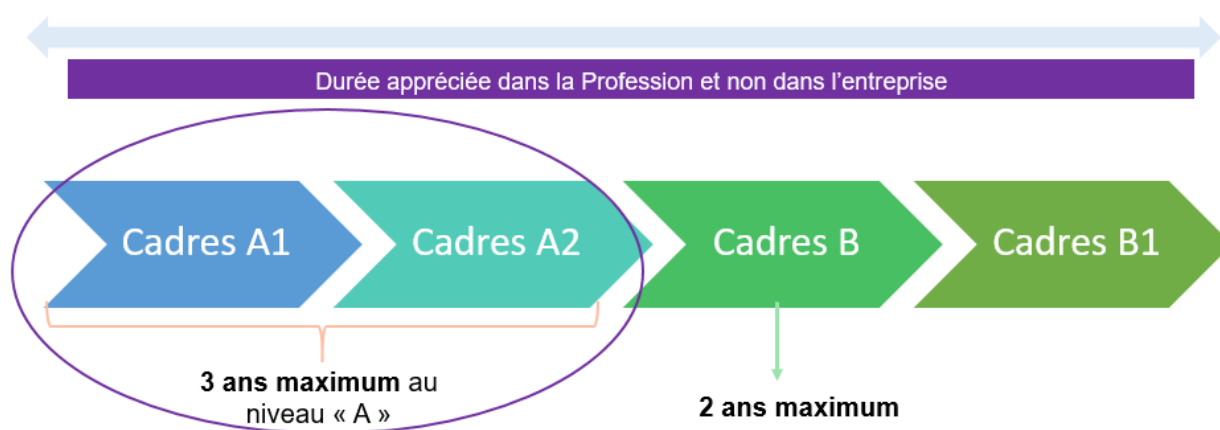
Pour rappel, ces derniers ne peuvent passer plus de 3 ans en tout au niveau A (comprenant les positions A1 et A2). Passé ce délai, ils doivent être classés dans l'une des positions de la grille Cadres. Généralement, ce classement s'effectue à la position B, position au sein de laquelle ils ne peuvent passer plus de 2 ans (soit un passage du niveau A à la position B1 en 5 ans maximum).

En d'autres termes, les conventions de forfaits en jours conclues avec les cadres débutants A1 ou A2 avant le 1^{er} octobre 2021 sont sécurisées jusqu'à la fin de la période de 3 ans au-delà de laquelle ils doivent en principe être classés en position B, pour continuer à être éligibles au forfait en jours sur l'année.

NOTA : les durées maximales de 3 ans et 2 ans sont appréciées dans la Profession et non dans l'entreprise.

Pour en savoir plus sur la position B, consultez le [bulletin d'Informations](#) de la FNTP.

Schéma récapitulatif :



[La FNTP continuera-t-elle de négocier des salaires minima hiérarchiques pour les cadres débutants, positionnés en A1 et A2 en forfait en jours ?](#)

Oui. Aussi, le groupe, l'entreprise ou l'établissement disposant d'un accord collectif autorisant la conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours avec les cadres débutants pourra continuer de se référer aux barèmes des minima applicables dans les Travaux Publics.

Pour rappel, le salaire minimum conventionnel d'un cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est majoré de 15%.

Les salaires minima annuels sont disponibles dans la rubrique « [Rémunération](#) » sur le site de la FNTP.

Période de référence du forfait annuel en jours (article 3.3.1 modifié.)

[Quelle est la période fixée ?](#)

L'avenant n°2 du 17 juin 2021 a fixé la période de référence du forfait, conformément au [2° du I de l'article L. 3121-64 du Code du travail](#) modifié par la loi « Travail » du 8 août 2016. La période de référence s'étend sur **une année civile**, c'est-à-dire du 1^{er} janvier de l'année N au 31 décembre de l'année N.

[À quelles conventions de forfait en jours s'applique-t-elle ?](#)

La période de référence définie ci-dessus s'applique en l'absence d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant d'autres dispositions, aux conventions individuelles de forfait en jours conclues à partir du 1^{er} octobre 2021.

Droit à la déconnexion (article 3.3.4. modifié)

L'avenant n°2 du 17 juin 2021 n'impose rien aux entreprises. Ces dernières doivent fixer les modalités selon lesquelles le salarié exerce son droit à la déconnexion les plus adaptées à leur fonctionnement interne, via le support juridique le plus adéquat : soit dans le cadre d'un accord collectif, soit, à défaut, de manière unilatérale par l'employeur, puis communiquées par tout moyen aux salariés concernés (cf. *infra*).

Comment le salarié peut-il exercer son droit à la déconnexion ?

Le Ministère du Travail en donne quelques exemples :

- l'instauration de règles d'utilisation des outils numériques par les salariés tels que :
 - la définition de plages habituelles de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté ;
 - le rappel que les courriels sont envoyés en priorité pendant ces plages et qu'un courriel reçu en dehors n'appelle pas de réponse immédiate sauf situations d'urgence prédéfinies ;
- la mise en place d'un paramétrage informatique des outils numériques contribuant à une déconnexion efficace comme :
 - un message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages habituelles de travail et l'invitant à différer son envoi ;
 - l'intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos, voire interruption des serveurs pendant ces plages et les jours de repos hebdomadaire ;
- l'analyse périodique des volumes de connexions et de messages envoyés sur certaines plages horaires peut contribuer à identifier un usage trop intensif des technologies numériques, lié à une surcharge de travail, et mettre en œuvre des mesures de prévention et d'accompagnement adaptées.

Pour plus d'exemples, il est également possible de se référer :

- aux accords d'entreprise déjà conclus et disponibles en accès libres sur le site de [Légifrance](#) (onglet « droit national en vigueur », rubrique « accords collectifs ») ;
- à la clause figurant dans le modèle d'accord collectif diffusé par la FNTP à ses adhérents.

Par quel moyen juridique faut-il en définir les modalités ?

Les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale sont définies :

- dans le cadre d'un accord collectif conclu au niveau du groupe, de l'entreprise ou d'un établissement ;
- ou, à défaut de stipulations conventionnelles, de manière unilatérale par l'employeur qui doit ensuite les communiquer par tout moyen aux salariés concernés (ex : diffusion par mail ou courrier, affichage dans les locaux de l'entreprise ou dans l'intranet, etc.). À noter que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités doivent être conformes aux dispositions réglementant la charte fixée au [7° de l'article L. 2242-17 du Code du travail](#), élaborée après avis du comité social et économique (CSE).

Impacts sur la rémunération des cadres des absences, arrivées et départs en cours de période de référence (article 3.3.6. modifié)

Comment gérer les absences en cours de période ?

Le texte de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 prévoyait déjà la méthode permettant de calculer la valeur d'une journée entière de travail : elle consiste à diviser la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

L'avenant n°2 du 17 juin 2021 explicite le calcul à effectuer pour connaître la déduction à appliquer sur la rémunération en cas d'absence. Il consiste à multiplier la valeur d'une journée entière de travail (elle-même calculée en divisant la rémunération du salarié par 22) par le nombre de jours d'absence sur le mois considéré.

Exemple :

Pour un cadre gagnant 3 160 € brut par mois et absent 12 jours, il convient de diviser le salaire mensuel par 22 puis de multiplier le résultat obtenu par le nombre de jours d'absence sur le mois (12 jours dans l'exemple).

- $3\,160 / 22 = 143,64$ € (valeur d'une journée)
- $143,64 \times 12 = 1\,723,68$ € (somme à déduire)
- $3\,160 - 1\,723,68 = 1\,436,32$ € (somme à verser)

Comment gérer les arrivées et départs en cours de période ?

Le texte de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 ne prévoyait pas de disposition sur ce point. L'avenant n°2 du 17 juin 2021 a déterminé les conditions de prise en compte pour la rémunération des arrivées et départs en cours de période, conformément au [4° du I de l'article 3121-64 du Code du travail](#) modifié par la loi « Travail » du 8 août 2016. Il étend la méthode de calcul définie ci-dessus aux arrivées et départs en cours de période.

Exemple pour une arrivée en cours de mois :

Pour un cadre gagnant 3 400 € brut par mois qui entre dans l'entreprise le 18 octobre 2021, il convient de diviser le salaire mensuel par 22 puis de multiplier le résultat obtenu par le nombre de jours d'absence sur le mois d'entrée dans l'entreprise (11 jours dans l'exemple).

- $3\,400 / 22 = 154,54$ € (valeur d'une journée)
- $154,54 \times 11 = 1\,699,94$ € (somme à déduire)
- $3\,400 - 1\,699,94 = 1\,700,06$ € (somme à verser)

Exemple pour un départ en cours de mois :

Un cadre rémunéré 4 000 € brut par mois quitte son entreprise le 12 janvier 2022. Il a donc été absent 13 jours au cours du mois de sa sortie. Pour déterminer le salaire à lui verser au cours du mois de son départ, il convient d'effectuer le calcul suivant :

- $4\,000 / 22 = 181,82$ € (valeur d'une journée de travail)
- $181,82 \times 13 = 2\,363,66$ € (salaire à déduire)
- $4\,000 - 2\,363,66 = 1\,636,34$ € (salaire à verser)

A quelles conventions de forfait en jours ces règles de calcul s'appliquent-elles ?

Ces dispositions s'appliquent, en l'absence d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant d'autres dispositions, aux conventions individuelles de forfait en jours conclues à partir du 1^{er} octobre 2021.

Mise à jour des références aux articles du Code du travail (articles 3.3.1. et 3.3.3. modifiés)

L'article 3.3. dans sa rédaction initiale issue de la Convention Collective des Cadres du 20 novembre 2015 renvoyait à des articles du Code du travail dont les références étaient devenues obsolètes compte tenu des réformes successives ayant eu lieu depuis cette date. L'avenant n°2 du 17 juin 2021 les a donc actualisées.

Le tableau ci-dessous liste les références aux articles du Code du travail devenues obsolètes (colonne du milieu) et indique les nouvelles références à prendre en compte (colonne de droite).

ARTICLE 3.3. DE LA CONVENTION COLLECTIVE	ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL	
	RÉFÉRENCE OBSOLÈTE	NOUVELLE RÉFÉRENCE
Convention de forfait annuel en jours	L. 3121-44	L. 3121-64, I, 3°
	L. 3121-45	L. 3121-59

Toilettage des dispositions relatives aux institutions représentatives du personnel (articles 3.3.2 et 3.3.4. modifiés)

Le texte de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 faisait référence aux anciens Comité d'Entreprise (CE), Délégués du Personnel (DP) et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) puisqu'il était antérieur aux ordonnances « Macron » du 22 septembre 2017 ayant mis en place le Comité Social et Économique (CSE).

L'avenant n°2 du 17 juin 2021 a donc remplacé ces références obsolètes en renvoyant au CSE. Il précise également, conformément aux articles [L. 2312-1](#), [L. 2312-8 et suivants](#) et [L. 2312-26, II, 5°](#) du Code du travail, que la consultation du CSE ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés qui en sont dotées (la procédure d'information-consultation n'existe pas dans les entreprises de moins de 50 salariés).

NOTA : sans changement par rapport au texte d'origine, le CSE est consulté sur le nombre de cadres ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours et les conséquences pratiques de la mise en œuvre du décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année.