

Objet	FORFAIT ANNUEL EN JOURS Article 44 de la Convention Collective Nationale
--------------	---

QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le forfait annuel en jours est un régime conventionnel et contractuel permettant au salarié d'aménager ses horaires de travail sur une période annuelle (1^{er} juin N – 31 mai N+1).

Le temps de travail du salarié sera totalement individualisé. Il ne sera plus soumis aux horaires collectifs et gèrera son temps de travail comme il l'entend dans le respect des objectifs qui lui sont donnés et de l'organisation de son activité/service.

QUI EST ELIGIBLE ?

- Pour 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 du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés,
- Pour les techniciens ou agent de maîtrise 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.

COMBIEN DE JOURS UN SALARIE DEVRA-T-IL TRAVAILLER ?

Le salarié en forfait annuel en jours est tenu de travailler un certain nombre de jours dans l'année selon le mode de calcul qui figure à l'article 44.2 de la CCN :

$$\begin{aligned} & 365 \text{ jours par an} - 104 \text{ jours de week-end} - 25 \text{ jours congés payés} - 23 \text{ jours de repos (RTT)} \\ & = 213 \text{ jours} - x \text{ nombre jours fériés correspondant à un jour travaillé} \\ & \textit{Soit selon les années entre 202 et 206 jours (pour un temps plein)} \end{aligned}$$

Pour un salarié à temps partiel ou arrivé en cours d'année, ce nombre sera proratisé en fonction de la durée effectuée sur la période.

La durée de travail est uniquement décomptée en jours travaillés sur l'année de référence (1^{er} juin N au 31 mai N+1) et non plus en heures.

L'ONF ne pourra pas imposer au salarié soumis au forfait annuel en jours les 11 jours de repos dont il a la maîtrise en vertu de l'article 41 de la CCN (exception faite de la décision de fermeture de l'établissement et de la journée de solidarité qui s'imposent à tous).

Le salarié sera donc libre de disposer de ses 23 jours de repos (RTT). Le compteur de jours de repos (RTT) sera disponible dès le début de la période. Le salarié devra simplement poser dans Pléiades les jours de congés et de jours de repos (RTT) qu'il souhaite prendre.

Les jours de congés ou repos (RTT) ne sont posés que par journées entières. La notion de demi-journée n'existe plus (1 journée de travail = au moins 4 heures de travail effectif).

Le salarié aura la possibilité d'épargner des jours de repos sur son CET dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés (cf. article 49 de la CCN).

QUEL EST LE CADRE LEGAL ?

Le salarié en forfait annuel en jours continue de bénéficier des garanties légales prévues en matière de repos quotidien et hebdomadaire, de congés payés et de jours fériés chômés dans l'entreprise.

Le respect des dispositions légales relatives au temps de travail :

- Repos quotidien obligatoire de 11 heures consécutives,
- Durée maximale de travail effectif quotidien de 10 heures,
- Repos hebdomadaire d'un minimum de 24 heures consécutives

Un salarié au forfait annuel en jours ne peut travailler plus de 6 jours par semaine : au moins un jour de repos (24 heures auxquelles s'ajoute un repos quotidien minimum de 11 heures) doit lui être accordé chaque semaine et, en principe, le dimanche (repos dominical).

COMMENT GERER LE TEMPS ET LA CHARGE DE TRAVAIL ?

Le salarié est libre de disposer de son temps dans la journée puisqu'il n'est pas soumis au respect d'un horaire collectif et à un contrôle de son temps de travail hebdomadaire. Cette liberté n'est bien sûr crédible que si la charge de travail ne la rend pas impossible. D'où l'importance de la juste appréciation de celle-ci par le responsable hiérarchique et le dialogue indispensable avec lui afin de l'ajuster au besoin du service en priorisant ce qui doit l'être.

Le respect d'une charge de travail raisonnable repose donc sur la vigilance du responsable hiérarchique et du salarié. Ce dernier doit, à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation, évoquer la question de la charge de travail et sa compatibilité avec sa vie personnelle.

Le salarié peut également, en cours d'année, alerter sa hiérarchie s'il estime que sa charge de travail n'est pas adaptée. Il peut alors solliciter l'organisation d'un autre entretien en vue d'aborder les thèmes concernant la charge de travail, les durées de travail et de repos, l'amplitude de travail ainsi que l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale du salarié. Le supérieur hiérarchique devra alors organiser un entretien dans un délai de 15 jours suivant la demande.

LE FORFAIT ANNUEL EN JOURS EN PRATIQUE.

▪ Suivi des jours travaillés

Un compteur des jours travaillés sera alimenté via le logiciel de paie Pléiades. Dans l'attente du développement du logiciel pour suivre les jours travaillés, le salarié et le manager peuvent suivre le nombre de jours de repos restant à prendre sur la période dans pléiades.

▪ Jours de fractionnement

Le forfait jour n'a pas d'incidence sur l'obtention ou non de jours de congés de fractionnement. La règle légale s'applique.

▪ Travail le samedi

Le samedi est un jour ouvrable mais il n'est pas habituellement travaillé à l'ONF. Il pourra être travaillé en cas de nécessité de service et après validation du N+1. Dans ce cas, il vient alimenter le compteur des jours travaillés, il intègre le forfait annuel de jours devant être travaillés, il n'y a donc pas de récupération, ni de majoration de la rémunération.

- **Travail le dimanche**

Le dimanche est le jour de repos hebdomadaire habituel. En cas de nécessité de service et sur demande du N+1, il pourra être exceptionnellement travaillé dans les conditions de l'article 35.2 de la CCN, à savoir :

- Une majoration de la journée travaillée à 100% qui sera transformée en repos de compensation (1 jour en plus du jour récupéré) sans majoration de la rémunération. Le jour travaillé un dimanche est traité comme suit : repos de compensation + récupération d'un jour, soit 2 jours de repos compensateur à prendre au cours des deux semaines suivantes.

ATTENTION : Le travail le week-end doit faire l'objet d'une validation hiérarchique et d'une information du service RH pôle gestion – droit privé afin d'alimenter le compteur de jours travaillés (pour le moment, la déclaration dans Pléiade par le salarié n'est pas possible). Le travail du week-end est exceptionnel et doit être sollicité par le supérieur hiérarchique par écrit.

- **Travail de nuit**

Le salarié doit adapter sa journée de travail pour respecter les durées maximales de travail (pas de majoration de la rémunération).