

# LES CONVENTIONS DE FORFAIT EN JOURS DANS LE BÂTIMENT : TOUT CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR

MAI  
2023

## Conseils de la CAPEB :



Avant de conclure une convention de forfait en jours avec votre salarié, vérifiez bien que vous respectez toutes les conditions.

## Textes et références :

- Convention collective des ETAM du 12 juillet 2006
- Convention Collective des Cadres du 1er juin 2004
- Avenants 1 et 3 du 11 décembre 2012



## Pour vos questions :



Laura MAILLARD

[l.maillard@capeb71.fr](mailto:l.maillard@capeb71.fr)



Marion FRANCISCO

[m.francisco@capeb71](mailto:m.francisco@capeb71)



03.85.90.97.70



*Le forfait jours consiste à décompter le temps de travail non pas selon une référence horaire, mais selon le nombre de jours travaillés. Bien qu'attractif, ce dispositif reste délicat à mettre en œuvre compte tenu des règles légales et jurisprudentielles complexes.*

### • Est-ce que cela concerne tous les salariés dans le bâtiment ?

Le recours au forfait jours reste subordonné à la mise en place d'un accord d'entreprise, d'établissement, ou à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche.

Dans le bâtiment, il existe des dispositions conventionnelles.

Ainsi, il est possible de recourir au forfait jours pour les ETAM à partir du niveau F et pour les cadres. Cette faculté est prévue dans les conventions collectives du 12 juillet 2006 pour les ETAM, celle du 1er juin 2004 pour les cadres du Bâtiment.

Ces salariés, au-delà de leur classification, doivent être affectés à un poste pour lequel la durée du travail ne peut être prédéterminée et sur lequel ils disposent d'une **réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour répondre aux missions confiées.**

Sont donc uniquement concernés :

- **les cadres autonomes ;**
- **les ETAM de niveau F minimum** dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Le salarié ne voit plus sa durée de travail encadrée par un nombre d'heures à accomplir mais par un nombre de jours sur l'année.

Ce mode d'organisation, appelé « **forfait jours** », fait l'objet d'un encadrement juridique important, notamment par les juges.

La raison en est que ce mode d'organisation permet de s'affranchir de :

- la durée légale hebdomadaire de travail ;
- la durée maximale quotidienne de travail ;
- la durée maximale hebdomadaire de travail ;
- la législation relative aux heures supplémentaires.

- **Quelle est la rémunération d'un salarié en forfait jour ?**

En contrepartie du renoncement à ces protections, la rémunération du salarié bénéficie d'une majoration par rapport à celle des salariés suivant l'horaire collectif.

La rémunération **des ETAM profite d'une majoration de 15 %** (calculée sur le salaire minimal base de trente-cinq heures) et celle **des cadres de 10 %** (calculée sur le salaire minimal base de trente-neuf heures).

Le forfait jours doit faire l'objet d'une **clause intégrée au contrat de travail du salarié**. À défaut, il est déclaré illicite.

#### **ANNEXE 1 : MODÈLE DE CLAUSE**

Pour être valable, la clause doit respecter les termes prévus par les avenants réalisés aux conventions collectives nationales des ETAM et des cadres en date du 11 décembre 2012.

#### **ANNEXE 2 : AVENANT n°1 du 11 décembre 2012 pour les cadres ANNEXE 2 BIS: AVENANT n°3 du 11 décembre 2012 pour les ETAM**

En effet, les juges ont confirmé l'illicéité des clauses réalisées sur la base des dispositions des conventions collectives du Bâtiment antérieures au 11 décembre 2012 (Cass. soc., 11 juin 2014, n° 11-20985).

Si la clause est reconnue illicite ou si vous n'avez pas respecté les obligations de suivi de la charge de travail prévues, le salarié peut prétendre au paiement de toutes les heures accomplies au-delà de la durée collective du travail de l'entreprise. Ces heures sont payées avec les majorations pour heures supplémentaires et font l'objet d'un rappel sur 3 ans.

Vous devez donc vous montrer attentif au respect des procédures prévues notamment quant à l'entretien annuel et la réalisation conforme d'un document de suivi individuel des jours travaillés.

- **Combien de jour doivent travailler les salariés par an ?**

Lorsque le forfait jours est mis en place sur le fondement des dispositions prévues par les conventions collectives nationales du Bâtiment, la durée prévue dans le contrat de travail ne peut dépasser **deux cent dix-huit jours par an**.

Cette durée doit être réduite dans les cas suivants :

- si le salarié, ETAM ou cadre, a plus de cinq et moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ou qu'il totalise plus de dix ans mais moins de vingt ans de présence dans une ou plusieurs entreprises du BTP relevant d'une caisse de congés payés, le nombre inscrit au forfait ne peut dépasser deux cent seize jours ;
- si ce même salarié totalise plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ou qu'il justifie de plus de vingt ans de présence dans une ou plusieurs entreprises du BTP relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre est plafonné à deux cent quinze jours.

La durée fixée dans le contrat fait ensuite l'objet d'ajustements :

- les jours de fractionnement acquis le cas échéant par le salarié doivent être déduits du plafond de jours de travail prévu par son forfait ;
- pour les salariés ETAM et cadres qui ne bénéficient pas d'un congé annuel complet, ce quota doit être augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre.



## • Devez-vous respecter une procédure de suivi du temps de travail ?

Vous devez contrôler la durée du travail effective du salarié, pour éviter des dérives pouvant créer des risques sur la santé du salarié.

**Un document individuel de suivi des journées et demi-journées travaillées, des jours de repos et des jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) doit être élaboré.** Ce document peut être tenu, au choix, par l'employeur ou par le salarié lui-même, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique. Dans ce cas, il vous faudra fournir aux personnes concernées un document leur permettant de réaliser ce décompte.

### **ANNEXE 3 : MODÈLE DE DOCUMENT DE SUIVI**

**Attention :** Vous êtes tenu d'une obligation de sécurité envers vos salariés, et à ce titre vous devez prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Vous méconnaissiez cette obligation lorsque vous ne justifiez pas avoir pris les dispositions nécessaires de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié en forfait jours restent raisonnables et assurent une bonne répartition du travail dans le temps (*Cass. soc.*, 2 mars 2022, n° 20-16.683).

Vous devez également programmer, **au moins une fois par an, un entretien permettant d'examiner la situation** de chaque ETAM ou cadre en convention individuelle de forfait en jours. Cet entretien doit porter sur la charge de travail du salarié, l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et familiale, ainsi que sur sa rémunération.

Enfin, vous devez consulter les représentants du personnel sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre du forfait jours dans l'entreprise.

Si vous ne respectez pas les obligations de suivi de la charge de travail prévues, les juges peuvent déclarer la convention de forfait en jours sans effet jusqu'à ce que vous respectiez les modalités de suivi de la charge de travail et de contrôle des repos minimums obligatoires (*Cass. soc.*, 2 juillet 2014, n° 13-11940).

Le salarié peut alors prétendre au paiement de toutes les heures accomplies au-delà de la durée collective du travail de l'entreprise. Ces heures sont payées avec les majorations pour heures supplémentaires et font l'objet d'un rappel sur trois ans. Le salarié est également fondé à demander la rupture du contrat de travail à vos torts. Vous devez donc vous montrer attentif au respect des procédures prévues notamment quant à l'entretien annuel et à la réalisation conforme d'un document de suivi individuel des jours travaillés.

## **EN RÉSUMÉ :**

**Vous pouvez appliquer une convention de forfait en jours à un salarié ETAM (si minimum niveau F) ou à un cadre.**

**Ce salarié doit être affecté à un poste pour lequel la durée du travail ne peut être prédéterminée et sur lequel il dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps pour répondre aux missions confiées.**

**Il sera nécessaire d'inclure une clause dans son contrat de travail ou par avenant.**

**Cette clause, pour être licite devra comprendre les mentions obligatoires de l'avenant du 11 décembre 2012 pour les cadres et les ETAM.**

**Vous devrez respecter les obligations de suivi de la charge de travail :**

- **Document individuel de suivi des journées et demi-journées de travail, des jours de repos et des jours de congés**
- **Vous devrez programmer au moins une fois par an, un entretien permettant d'examiner la situation du salarié.**

# ANNEXE 1



## Modèle de convention individuelle de forfait annuel jours pour un ETAM ou un CADRE

M. ....,

Vous avez été embauché dans l'entreprise le ..... pour exercer les fonctions de ..... Vous êtes actuellement au niveau ....., coefficient ..... de la classification nationale des ETAM d'après l'accord collectif national du 26 septembre 2007 ou la convention collective nationale relative aux appointement minima des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment et des travaux publics du 30 avril 1951.

Vos fonctions comportent notamment les tâches suivantes : ..... (1).

Compte tenu de la nature de ces fonctions, et du degré d'autonomie dont vous bénéficiez dans l'organisation de votre emploi du temps, la durée de votre temps de travail ne peut être prédéterminée.

Nous vous proposons donc d'être soumis à un dispositif de forfait en jours sur l'année, comme nous y autorise dans son article 4.2.9, la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006 (avenant du 11 décembre 2012) qui vous est applicable (2) ou dans son article 3.3, la convention collective nationale des CADRES du 1er juin 2004 (avenant n°1 du 11 décembre 2012) qui vous est applicable.

### ♦ Rémunération et durée annuelle de travail

Votre rémunération est indépendante du nombre d'heures et de jours travaillés durant la période de paie considérée.

Son montant mensuel brut est fixé à ..... euros (3) pour une durée annuelle de travail qui ne peut excéder au maximum 218 jours travaillés (4).

Ce nombre annuel de jours travaillés est établi déduction faite des jours d'ancienneté et des jours de fractionnement (4) auxquels vous pouvez le cas échéant prétendre pour une année comprenant un congé annuel complet (5).

La rémunération forfaitaire qui vous sera versée mensuellement est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. De ce fait, aucune déduction de salaire ne sera pratiquée pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée.

Pour la réduction des journées entières de travail non indemnisées par l'entreprise, la valeur d'une journée sera calculée en divisant la rémunération mensuelle par 22 (7).

La période annuelle de référence est fixée conformément aux dispositions conventionnelles précitées. Celle-ci correspond actuellement à :

- ♦ l'année

ou

- ♦ l'exercice couvrant la période du ..... au .....

# ANNEXE 1



(suite)

## • Organisation du travail

La répartition de votre temps de travail est laissée à votre responsabilité, dans le respect des nécessités du service et sous réserve de nous informer à l'avance de vos journées de travail et de repos (6).

L'organisation de votre travail fera par ailleurs l'objet d'un suivi régulier par votre hiérarchie qui veillera notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos dont vous bénéficiez.

Un document individuel de suivi de vos journées et demi-journées d'activité et de vos jours de repos et de congés (8) sera à cet effet tenu par notre entreprise.

[Ou]

Vous tiendrez, sous la responsabilité de votre supérieur hiérarchique, un suivi de vos périodes d'activité et de vos jours de repos et de congés. Notre entreprise vous remettra à cet effet chaque ..... [Préciser la période], un document vous permettant de réaliser ce décompte.

Sur ce document, seront indiquées :

- les journées ou demi-journées effectivement travaillées ;
- les journées ou demi-journées non travaillées en distinguant les jours de repos et congés en précisant la qualification : hebdomadaire, congés payés...

Dans le cadre du suivi de l'organisation de votre travail, vous serez par ailleurs reçu(e) au moins une fois par an par votre supérieur hiérarchique pour un entretien relatif à votre charge de travail et à l'amplitude de vos journées d'activité, à l'organisation de votre travail dans l'entreprise, à l'articulation entre votre activité professionnelle et votre vie personnelle et familiale, ainsi qu'à votre rémunération.

En outre, lors de modifications importantes de vos fonctions, vous pourrez demander la tenue d'un entretien exceptionnel qui portera sur les conditions de votre autonomie.

Chaque année un récapitulatif annuel des journées et demi-journées travaillées au cours de l'année vous sera remis. Les modalités d'exercice du droit à déconnexion sont les suivantes : ..... (détaillez).

Pour que cette convention de forfait puisse entrer en vigueur le ....., nous vous demandons de nous retourner un exemplaire de la présente convention avec votre signature précédée de la mention « Bon pour accord ».

Fait en double exemplaire à ..... (lieu), le ..... (date)

Pour l'entreprise.....

Signature du représentant légal

Pour le salarié.....

Signature du salarié

# ANNEXE 1



(suite)

- (1) Faire apparaître en quoi ces fonctions impliquent responsabilité et autonomie.
- (2) La nature de ses fonctions ne doit pas conduire le salarié à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels il est intégré.
- (3) La rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et à la position de l'ETAM, majoré de 15 %.  
La rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et à la position du cadre, majoré de 10 %.
- (4) Ces jours sont déduits du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à la convention de forfait. Pour une ancienneté dans l'entreprise > à 5 ans et < à 10 ans ou > 10 ans mais < à 20 ans dans une ou plusieurs entreprises du BTP, ce nombre est plafonné à 216 jours. Pour une ancienneté > à 10 ans dans l'entreprise ou à 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises du BTP, il ne peut dépasser 215 jours. Les jours de fractionnement doivent être déduits le cas échéant.
- (5) Si le salarié ne bénéficie pas d'un congé annuel complet, le nombre annuel de jours travaillés sera augmenté, pour l'année considérée, du nombre de jours de congé auxquels il ne peut prétendre.
- (6) Il est possible de prévoir des périodes ou des dates où il sera demandé au salarié d'être présent. Dans ce cas, ajoutez : il est toutefois convenu que vous ne prendrez aucun jour de repos du ..... au ..... et les ....., ....., .....
- (7) La méthode de déduction habituellement admise par la jurisprudence ne peut être retenue. Il convient d'adopter une méthode de déduction déterminée par référence à un nombre moyen de jours travaillés et de jours de repos par mois, soit 261 j (365 – 104 samedis et dimanches) : 12 = 21,75, arrondi à 22.
- (8) Ce document doit préciser la qualification du repos : hebdomadaire, congés...

# ANNEXE 2



## Avenant n°1 du 11 décembre 2012 pour les cadres

### Préambule

Afin de formaliser les garanties qui assurent la protection de la santé, le droit au repos des salariés et une plus grande prise en compte du respect de la vie privée, les parties signataires du présent avenant définissent comme suit les règles conventionnelles applicables aux cadres en forfait-jours.

Le présent avenant concerne des cadres relevant de la classification des cadres du bâtiment définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951 et répondant à la définition de cadres autonomes mentionnée ci-après.

Les cadres concernés bénéficieront notamment d'une majoration du salaire minimum conventionnel différente de celle applicable aux Etam du bâtiment en forfait-jours, la base horaire de référence du barème minimum étant pour les cadres établie sur 169 heures mensuelles.

### Article 1er

Il est inséré dans la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004 un article 3.3 rédigé comme suit :

#### « Article 3.3

#### Convention de forfait en jours

1. Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du code du travail, 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, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Sont visés 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.

Le refus du cadre de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder le nombre fixé à l'article L. 3121-44 du code du travail pour une année complète de travail. Les jours d'ancienneté et les jours de fractionnement seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

Pour les cadres ayant plus de 5 et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 216 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les cadres ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 215 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les cadres ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre.

# ANNEXE 2



## SUITE Avenant n°1 du 11 décembre 2012 pour les cadres

2. Le contrat de travail ou son avenant signé par le cadre devra préciser :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le cadre pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
- la répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie du cadre concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre de cadres qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

3. La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du code du travail.

4. Les cadres ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail du cadre concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Le cadre a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, des moyens de communication technologiques.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

La situation du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail du cadre et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions du cadre, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 1 ci-dessus.



# ANNEXE 2



## SUITE Avenant n°1 du 11 décembre 2012 pour les cadres

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés.

5. Le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et à la position du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est majoré de 10 %.

6. La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

La mise en place du forfait annuel en jours est précédée d'un entretien au cours duquel le cadre sera informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte.

Au moment de sa mise en place, le forfait annuel en jours ne peut entraîner de baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé correspondant à une période normale et complète de travail. »

### Article 2

Le présent avenant se substitue aux dispositions conventionnelles nationales de branche portant sur le même thème.

### Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er février 2013.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de jours d'ancienneté, le présent avenant ne saurait avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés fixé par les conventions de forfait conclues antérieurement au 1er février 2013.

### Article 4

L'article 9.6 de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans les matières relevant des titres Ier, II, III (chapitre III. 1 et, à compter du 1er février 2013, pour l'article 3.3 du chapitre III. 2), IV, V, VI (chapitre VI. 1), VII, VIII, IX, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective, sauf dispositions plus favorables. »

### Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

### Article 6

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

# ANNEXE 2 BIS



## Avenant n°3 du 11 décembre 2012 pour les ETAM

### Préambule

#### Article

En vigueur étendu

Afin de formaliser les garanties qui assurent la protection de la santé, le droit au repos des salariés et une plus grande prise en compte du respect de la vie privée, les parties signataires du présent avenant définissent comme suit les règles conventionnelles applicables aux ETAM en forfait-jours.

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 4.2.9, point 1, de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du code du travail, les ETAM, à partir de la position F, 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, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Le refus de l'ETAM de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder le nombre fixé à l'article L. 3121-44 du code du travail pour une année complète de travail. Les jours d'ancienneté et les jours de fractionnement seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

Pour les ETAM ayant plus de 5 et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 216 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les ETAM ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 215 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les ETAM ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre. »

#### Article 2

En vigueur étendu

Le deuxième point du point 2 de l'article 4.2.9 de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le contrat de travail ou son avenant signé par l'ETAM devra préciser :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose l'ETAM pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
- la répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie de l'ETAM concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre d'ETAM qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours. »

# ANNEXE 2 BIS



## SUITE Avenant n°3 du 11 décembre 2012 pour les ETAM

### Article 3

En vigueur étendu

Il est inséré un point 2 bis à l'article 4.2.9 de la convention collective des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 :

« La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du code du travail. »

### Article 4

En vigueur étendu

Le deuxième alinéa du point 3 de l'article 4.2.9 de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail de l'ETAM concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'ETAM a droit au respect de son temps de repos, notamment par un usage limité, à son initiative, des moyens de communication technologiques.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des journées et demi-journées travaillées, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice. »

### Article 5

En vigueur étendu

Le troisième alinéa du point 3, de l'article 4.2.9, de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La situation de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail de l'ETAM et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions de l'ETAM, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 1 ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés. »

### Article 6

En vigueur étendu

Le premier alinéa du point 5 de l'article 4.2.9 de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible. »

# ANNEXE 2 BIS



## SUITE Avenant n°3 du 11 décembre 2012 pour les ETAM

### Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er février 2013.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de jours d'ancienneté, le présent avenant ne saurait avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés fixé par les conventions de forfait conclues antérieurement au 1er février 2013.

### Article 8

En vigueur étendu

L'article 10.6, alinéa 1, de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans les matières relevant des titres Ier, II, III, IV (pour l'article 4.2.9 à compter du 1er février 2013), V, VI, VII, VIII, IX, X, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective, sauf dispositions plus favorables. »

### Article 9

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

### Article 10

En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

# ANNEXE 3



Modèle de document de suivi individuel forfait jours annuel

Nom, prénom du salarié : .....

Année : .....

Nombre de jours à travailler par le salarié : .....

Année.....		Jours travaillés	Congés payés	Jours de repos liés au forfait	Jours fériés chômés	Congé de fractionnement	Jours de congés prévus par la CCN	Absences non autorisées	Activité partielle	Absences pour maladie ou accident	Total
Mois	Semaine										
Janvier	1										
	2										
	3										
	4										
	5										
Février	6										
	7										
	8										
	9										
Mars	10										
	11										
	12										
	13										
Avril	14										
	15										
	16										
	17										
	18										
Mai	19										
	20										
	21										
	22										

