

# FORFAITS-JOURS : UNE NOUVELLE VICTOIRE POUR LA CFE-CGC !

Par une décision du **26 février 2021**, le Conseil constitutionnel a donné raison à la CFE-CGC : les salariés en forfait-jours réduit, à qui le bénéfice de la retraite progressive est aujourd'hui refusé, sont victimes d'une inégalité de traitement contraire à la Constitution. La CFE-CGC vous explique ce que cette décision va changer et revient sur les combats passés et à venir pour défendre les droits des salariés en forfait-jours.

## LES SALARIES EN FORFAIT-JOURS REDUIT POURRONT BÉNÉFICIER DE LA RETRAITE PROGRESSIVE EN 2022 AU PLUS TARD

### Retour sur le dispositif de retraite progressive

#### La retraite progressive, qu'est-ce que c'est ?

La retraite progressive est un système mis en place pour favoriser la transition entre la vie active et la retraite. Ainsi, la retraite progressive permet aux travailleurs de **percevoir une partie de leurs pensions de retraite** de base et complémentaire, tout **en poursuivant une activité réduite**.

A noter que les travailleurs concernés continuent à cotiser et à accumuler des droits et des trimestres, qui seront comptabilisés à la liquidation définitive de leur retraite.

#### Quels sont les salariés pouvant prétendre à la retraite progressive ?

Selon la législation en vigueur<sup>1</sup>, la retraite progressive peut être demandée par les salariés :

- qui ont au moins **60 ans**,
- qui justifient d'une durée d'assurance retraite d'au moins **150 trimestres**, tous régimes de retraite obligatoires confondus,
- et qui exercent une ou plusieurs activités salariées à **temps partiel** représentant une durée de travail totale comprise entre 40 et 80 % de la durée de travail à temps complet.

---

<sup>1</sup> Article L. 351-15 du Code de la sécurité sociale.

## ATTENTION

Avant d'entamer les démarches nécessaires auprès de sa caisse de retraite, le salarié doit exercer son activité à temps partiel.

Si le salarié est déjà à temps partiel au moment où il demande la retraite progressive, l'employeur ne peut en aucun cas interférer avec sa demande.

Si le salarié n'est pas encore en temps partiel, il doit commencer par négocier son temps partiel avec son employeur, qui peut s'y opposer.

La CFE-CGC milite pour que l'employeur soit tenu d'accorder le temps partiel au salarié demandant à bénéficier de la retraite progressive.

### Et les salariés en forfait-jours alors ?

Les salariés en forfaits-jours peuvent négocier avec leur employeur **un forfait « réduit »**. Ainsi, dans une entreprise dans laquelle le forfait est fixé à 215 jours par an, les salariés souhaitant travailler à 80% peuvent conclure une convention de forfait réduit prévoyant 172 jours travaillés par an.

Pourtant, **la législation actuelle<sup>2</sup> refuse de les considérer comme des salariés à temps partiel, les privant ainsi du droit à bénéficier d'une retraite progressive !**

C'est cette inégalité de traitement que la CFE-CGC dénonçait dans sa question prioritaire de constitutionnalité<sup>3</sup>.

### Les salariés en forfait-jours réduit victimes d'une inégalité de traitement qui prendra fin au 1<sup>er</sup> janvier 2022

#### La violation du principe d'égalité reconnue par le juge constitutionnel<sup>4</sup>

Pour le juge constitutionnel, les salariés dont le temps de travail est décompté en heures et les salariés en forfait-jours *« sont dans des situations différentes au regard de la définition et de l'organisation de leur temps de travail »*.

Néanmoins, le juge rappelle que l'objectif de la retraite progressive est de *« permettre aux travailleurs exerçant une activité réduite de bénéficier d'une fraction de leur pension de retraite en vue d'organiser la cessation graduelle de leur activité »*.

<sup>2</sup> La non-assimilation des salariés en forfaits réduits à des salariés en temps partiel résulte de la définition du temps partiel donnée par l'article L. 3123-1 du Code du travail, qui se base sur la seule référence horaire.

<sup>3</sup> La question prioritaire de constitutionnalité est le droit reconnu à toute personne qui est partie à un procès de soutenir qu'une loi porte atteinte aux droits et libertés garantis par notre Constitution. Si le Conseil constitutionnel juge que l'atteinte existe, il peut alors abroger la loi contraire à la Constitution.

<sup>4</sup> Conseil constitutionnel, décision n° 2020-885 QPC du 26 février 2021, <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2021/2020885QPC.htm>.

Or, pour le Conseil constitutionnel, il ne fait pas de doute que « *les salariés ayant conclu avec leur employeur une convention de forfait en jours sur l'année fixant un nombre de jours travaillés inférieur au plafond légal ou conventionnel exercent (...) une activité réduite* ».

Le juge en conclut que **le fait de priver les salariés en forfait-jours de toute possibilité d'accès à la retraite progressive est contraire au principe constitutionnel d'égalité devant la loi**, donnant ainsi raison à la CFE-CGC.

### **Les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel du 26 février 2021**

Pour permettre une application immédiate de la retraite progressive aux salariés en forfait réduit remplissant les conditions d'âge et de durée de cotisation, la CFE-CGC demandait au Conseil constitutionnel d'abroger uniquement la référence à l'article L. 3121-1 du Code du travail définissant le travail à temps partiel sur la base d'une référence horaire. Nous demandons également au juge d'assortir sa décision d'une réserve d'interprétation exprimant clairement l'application du dispositif aux salariés en forfait-jours.

Le Conseil constitutionnel a malheureusement considéré que la **mise en conformité de la législation relative à la retraite progressive nécessitait l'intervention du Parlement**. Considérant que l'abrogation immédiate des dispositions du Code de la sécurité sociale contraires à la Constitution « aurait pour effet de priver les salariés à temps partiel du bénéfice de la retraite progressive », il a décidé de **reporter les effets de sa décision au 1<sup>er</sup> janvier 2022**.

Concrètement, **cela signifie deux choses** :

- les décisions refusant le bénéfice de la retraite progressive aux salariés en forfait-jours réduit ne peuvent plus être contestées jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2022 ;
- **le Parlement doit ouvrir aux salariés en forfait-jours réduit le droit à la retraite progressive d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2022 !**

#### **ATTENTION**

La retraite progressive est une formidable opportunité d'organiser une transition en douceur avant d'arrêter son activité professionnelle. Mais elle nécessite de réduire son activité, ce qui ne peut se faire qu'avec l'accord de votre employeur et nécessite par conséquent d'être anticipée.

Les quelques mois à attendre avant de pouvoir effectivement bénéficier du dispositif vont vous permettre :

- de vous renseigner sur vos droits à retraite d'ici janvier 2022,
- de vous rapprocher de votre employeur afin de négocier votre réduction d'activité si vous n'êtes pas déjà soumis à un forfait réduit représentant entre 40 et 80% du forfait prévu par l'accord collectif applicable dans votre entreprise.

## UNE VICTOIRE DE PLUS DE LA CFE-CGC DANS LA DEFENSE DES DROITS DES SALARIES EN FORFAIT-JOURS

Depuis plus de 20 ans, la CFE-CGC se bat pour défendre les droits des salariés en forfait-jours, qui représentent aujourd'hui plus de 1,5 millions de salariés soit près de 8% de la population salariée du privé.

Droit à une durée de travail raisonnable, droit à une rémunération équitable... mais aussi droit des salariés en forfaits réduits d'être considérés pour ce qu'ils sont, à savoir des salariés à temps partiel, et de ne pas être privés de certains droits en raison des modalités de décompte de leur temps de travail.

### Le combat de la CFE-CGC pour le droit à une durée de travail raisonnable et à une rémunération équitable des salariés en forfait-jours

Si la CFE-CGC a depuis le début défendu la pertinence du forfait-jours pour les cadres autonomes, elle a également toujours affirmé que celui-ci devait répondre à des exigences strictes garantissant les droits des salariés concernés. Celles-ci n'ont cependant pas été reprises par les lois successives ayant consacré, puis assoupli, le dispositif.

Face à de telles carences, **la CFE-CGC a exercé tous les recours possibles pour faire valoir les droits des salariés en forfait-jours.**

#### La reconnaissance de la violation de la Charte sociale européenne

**La CFE-CGC a déjà obtenu à trois reprises<sup>5</sup>** que la législation française relative aux forfaits-jours soit déclarée non conforme à la Charte sociale européenne.

En effet, dans les trois décisions du 16 novembre 2001, du 12 octobre 2004 et du 23 juin 2010, le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS), chargé de veiller au respect de la Charte par les Etats signataires, a donné raison à la CFE-CGC en considérant que :

- la législation française viole l'article 2§1 de la Charte selon lequel les Etats s'engagent à fixer une **durée raisonnable de travail** ;
- la législation française viole l'article 4 de la Charte selon lequel les Etats s'engagent à garantir une **rémunération équitable** aux salariés.

#### L'insuffisance de la réforme du forfait-jours par la loi travail du 8 août 2016

Les décisions du CEDS ont porté leurs fruits et à partir de 2011, le juge français va lui-même renforcer son contrôle des forfaits annuels en jours. Les uns après les autres, des accords collectifs permettant le recours au forfait-jours sont annulés, faute de garantir le droit à la santé et au repos des salariés. En effet, la loi étant elle-même insuffisante, la garantie des droits fondamentaux repose sur les accords négociés.

En janvier 2016, la CFE-CGC propose au ministère du travail un projet complet de réforme du forfait-jours pour garantir les droits fondamentaux des salariés dans la loi : droit à une

---

<sup>5</sup> Le premier recours a été effectué après l'adoption de la loi Aubry II du 19 janvier 2000 la loi Aubry II, du 19 janvier 2000, instituant les conventions de forfait-jours. Le second a été introduit après la loi Fillon, du 17 janvier 2003, venant élargir les possibilités de recourir aux forfaits-jours. L'adoption de la loi du 20 août 2008 est également venue réduire l'encadrement par la loi du contenu des conventions et accords collectifs prévoyant le recours au forfait-jours, et un troisième recours a donc été introduit devant le CEDS suite à la promulgation de cette loi.

durée et une charge de travail raisonnables, droit à une rémunération équitable, suivi encadré de la mise en œuvre des conventions de forfait, etc.

En août 2016, la CFE-CGC obtient un certain renforcement de l'encadrement du forfait-jours, notamment avec l'obligation faite à l'employeur de s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

La CFE-CGC obtient également que la spécificité du forfait-jours soit reconnue pour les représentant syndicaux et les représentants du personnel : le décompte du temps de délégation des représentants du personnel au forfait se fait désormais demi-journées, permettant une adaptation réelle de la charge de travail des militants en forfait-jours.

Néanmoins, les dispositions de la réforme du Code du travail portée par la Ministre Myriam El Khomri concernant le forfait-jours ne sont pas à la hauteur des attentes et propositions de la CFE-CGC visant à garantir les droits fondamentaux des salariés au forfait-jours.

**La CFE-CGC a donc intenté un nouveau recours devant le CEDS pour faire reconnaître les insuffisances de la loi.** A ce jour, le CEDS n'a toujours pas rendu sa décision.

## **Le combat de la CFE-CGC pour les droits des salariés en forfait réduit**

### **Une première victoire pour les salariés en congé parental**

Dès 2003, la CFE-CGC dénonce auprès des pouvoirs publics la non-assimilation du forfait-jours réduit à un temps partiel, qui prive les salariés de :

- l'indemnisation d'un congé parental par réduction du temps de travail,
- la retraite progressive,
- la proratisation du plafond de la sécurité sociale pour le calcul des cotisations sociales...

La CFE-CGC gagne une première bataille en obtenant que les cadres en forfaits réduits prenant un congé parental par réduction du temps de travail puissent bénéficier de l'allocation parentale d'éducation, devenue depuis la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) à taux partiel.

#### **ATTENTION**

**Si l'on s'en tient à une application stricte des textes, les salariés non-cadres en congé parental ne peuvent toujours pas bénéficier de la Prestation Partagée d'éducation de l'enfant à taux partiel.**

**En effet, la rédaction de l'article D. 531-11 du Code de la sécurité sociale date de 2003, époque à laquelle le Code du travail réservait le forfait-jours aux seuls cadres autonomes. Or, en 2005, la loi a étendu le forfait-jours aux non-cadres.**

**Le problème vient du fait que cette extension aux non-cadres n'a pas été prise en compte dans le Code de la sécurité sociale qui vise toujours exclusivement les cadres.**

## **Le refus obstiné des pouvoirs publics à reconnaître plus largement les droits des salariés en forfait-jours réduit**

Notre revendication relative au congé parental n'a malheureusement pas trouvé écho sur un plan plus général et n'a donc pas suffi à totalement rétablir l'égalité de traitement entre salariés en forfait réduit et salariés à temps partiel. Mais la CFE-CGC ne s'est pas découragée :

- En 2016, nous avons demandé la modification de la définition du travail à temps partiel lors des discussions relatives au projet de loi El Khomri. En vain...
- Dans le cadre de la loi de finances de la sécurité sociale 2017, nous avons obtenu l'obligation pour le gouvernement de remettre un rapport relatif aux conditions d'élargissement du dispositif de retraite progressive aux salariés en forfait jours avant le 1er octobre 2017. Nous attendons encore le rapport...

Face à la résistance des pouvoirs publics, il ne nous restait plus que la possibilité de faire valoir devant le juge constitutionnel la violation du principe d'égalité. L'opportunité s'est présentée lorsqu'une de nos militantes en forfait réduit s'est vu refuser le bénéfice de la retraite progressive et a accepté de livrer avec nous ce combat.

La CFE-CGC lui est profondément reconnaissante, elle qui nous a aidés à œuvrer pour « *une meilleure justice* », sans pour autant pouvoir bénéficier à titre personnel de notre « *belle victoire* ».

## **Le combat continue**

Le mécanisme de la question prioritaire de constitutionnalité nous a contraints à viser exclusivement la rupture d'égalité concernant l'accès à la retraite progressive.

Vous l'aurez compris, **deux problèmes pour le forfait-jours réduit ne sont toujours pas réglés** :

- Les salariés en forfait-jours réduit ne peuvent toujours pas bénéficier de la proratisation du plafond de la sécurité sociale pour le calcul des cotisations sociales
- Les salariés non-cadres en forfait-jours réduit en raison d'un congé parental peuvent se voir refuser le bénéfice de la prestation d'éducation partagée à taux partiel en application de l'article du Code de la sécurité sociale.

Pour la CFE-CGC, le seul moyen de mettre un terme à ces inégalités de traitement, et de faire en sorte qu'aucune autre rupture d'égalité n'intervienne à l'avenir, est de reconnaître que les salariés en forfait-jours réduit sont des salariés à temps partiel.

La réforme de la retraite progressive, imposée par le juge constitutionnel, sera donc une nouvelle occasion pour la CFE-CGC de défendre les droits des salariés en forfait-jours réduit.

La CFE-CGC continue également son combat sur **les deux sujets concernant tous les forfait-jours**, à savoir :

- une durée raisonnable de travail ;
- une rémunération équitable.

**Salariés en forfait-jours, la CFE-CGC continue  
à se battre pour vos droits !**