



FICHE PRATIQUE Le forfait jours

Le forfait annuel en jours est une organisation atypique du travail, réservée aux salariés les plus autonomes, qui propose de décompter le temps de travail non pas en heures mais en journées de travail.

Si le dispositif trouve sa source dans la loi du 19 janvier 2000 instituant les 35 heures, il a depuis fortement évolué du fait de la multiplication des lois et de la jurisprudence sur le temps de travail.

C'est pourquoi il est impératif de bien connaître les modalités de mise en place de ce dispositif pour éviter le risque de contentieux et de lourdes sanctions financières.

DEFINITION DU FORFAIT JOURS

Le forfait jours déroge aux règles de calcul de la durée légale du travail. **C'est un régime conventionnel permettant d'aménager les horaires de travail d'un salarié sur une période supérieure à la semaine.**

On distingue :

- la convention de forfait en heures sur une semaine, un mois ou une année,
- la convention de forfait en jours sur l'année : on parle alors de convention de forfait jours.

Dans ce second cas, la durée du travail du salarié est décomptée en jours sur l'année.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne travaille pas selon une référence horaire et n'est donc pas soumis aux dispositions relatives :

- à la durée légale hebdomadaire (35 heures) ;
- à la durée quotidienne maximale de travail (10 heures) ;
- à la durée hebdomadaire maximale de travail (48 heures au cours d'une même semaine dans la limite de 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ou de 46 heures si un décret le prévoit) ;
- aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contreparties obligatoires en repos, majorations).



En résumé

Le forfait jours déroge aux règles de calcul de la durée légale du travail. Le salarié n'est donc pas soumis aux règles des 35 heures hebdomadaires.



SALARIES CONCERNES

- ▶ Deux catégories de salariés peuvent se voir appliquer un forfait jours : les cadres et les non-cadres considérés comme des « salariés autonomes ».

En pratique, ce forfait s'applique le plus souvent aux cadres d'entreprise gérant leur emploi du temps de façon autonome. Des non-cadres peuvent également être concernés.

Pour qu'une convention de forfait soit valable, la loi prévoit que ces cadres doivent :

- disposer d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps
- avoir des fonctions dont la nature 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.

Le Code du travail prévoit que les non-cadres peuvent également se voir appliquer un forfait jours dès lors que :

- la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée
- ces salariés disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

LES CONDITIONS DE MISE EN PLACE DU FORFAIT JOURS

▶ UN ACCORD COLLECTIF ET UNE CONVENTION INDIVIDUELLE : OBLIGATOIRES

- ▶ Le Code du travail prévoit que seuls certains salariés peuvent être soumis au forfait jours. Sa validité suppose l'existence d'un accord collectif ainsi que d'une convention de forfait signée par le salarié.

L'accord collectif

Pour être applicable, les modalités d'aménagement du temps de travail doivent être prévues au sein d'un accord collectif, ou d'une convention ou un accord de branche (Code du travail, art. L. 3121-39). Ce dernier fixe notamment le nombre de jours travaillés dans l'année, **dans la limite de 218 jours par an.**

Si aucun accord collectif n'existe, l'employeur et le salarié ne peuvent pas conclure de convention de forfait.

Cet accord collectif doit déterminer, au préalable :

- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait jours ;
- la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi ;
- les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées, les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos, les modalités concrètes d'application des règles sur le repos quotidien, le repos hebdomadaire, et l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine ;
- les conditions de contrôle de l'application de ce type de forfait, les modalités de suivi de l'organisation du travail des intéressés, l'amplitude de leurs journées de travail et la charge de travail en résultant.

La convention de forfait

En plus de l'accord collectif, l'application du forfait jours nécessite la signature d'une convention de forfait par le salarié. Cette convention est nécessairement écrite et signée par le salarié. Elle ne peut donc pas résulter d'un simple accord oral.

La convention de forfait annuel en jours est obligatoirement écrite. Elle doit préciser :

- le nombre de jours travaillés ;
- les modalités de décompte des jours travaillés et des absences ;
- les conditions de prises de repos et les possibilités de rachats de jours de repos ;
- la rémunération (en principe fixée librement par les parties, sans qu'il soit nécessaire de comparer son montant avec l'application des dispositions relatives aux majorations pour heures supplémentaires, la loi impose toutefois de verser au salarié une rémunération en rapport avec les sujétions qui lui sont imposées) ;
- les modalités de surveillance de la charge de travail du salarié ;
- l'adéquation entre son salaire et ses responsabilités ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale.

En cas de refus du salarié de signer une convention de forfait annuel en jours, l'employeur ne peut pas appliquer de sanction. Il doit soit renoncer à son projet, soit engager une procédure de licenciement pour refus de modification du contrat de travail, à condition de pouvoir justifier la nécessité de cette modification.

LES REGLES DE CALCUL DU NOMBRE DE JOURS ANNUELS

Le nombre de jours de travail fixé dans la convention de forfait, ne peut dépasser celui prévu par l'accord collectif applicable à l'entreprise, qui est limité à 218 jours par an. Le plafond de jours travaillés doit être établi de manière individuelle pour chaque salarié, en tenant compte le cas échéant des congés d'ancienneté conventionnels.

1. Décompte des jours

L'employeur doit récapituler chaque année le nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié en forfait jours.

2. Les RTT

Afin de ne pas dépasser la limite des 218 jours annuels, les salariés bénéficient de jours de repos supplémentaires : les RTT.

Pour calculer le nombre de RTT annuel, on retranche aux 365 jours annuels (366 jours en cas d'année bissextile) :

- les 218 jours du forfait
- les samedis et les dimanches de l'année
- tous les jours fériés qui ne tombent ni un samedi ni un dimanche
- les 25 jours de congés payés annuels.



En conclusion

En appliquant ces règles de calcul, le nombre de jours de RTT annuels **peut varier d'une année sur l'autre en fonction du nombre de jours fériés qui tombent en semaine ou le week-end.**

3. Incidence des absences

Toutes les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel de jours travaillés fixé dans le forfait. Ces congés et absences ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié. Ils seront indemnisés ou donneront lieu à une retenue sur salaire, suivant leur nature et leur origine.



En pratique

Un salarié soumis à un forfait annuel de 215 jours et ayant droit à 12 jours de repos, a un arrêt maladie de 5 jours ouvrés. Son forfait en jours doit être réduit à 210 jours et il conserve ses 12 jours de repos.

4. Preuve des jours travaillés

L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, pour une durée de 3 ans, le ou les documents existants dans l'entreprise permettant de comptabiliser les jours de travail effectués par les salariés en forfaits jours sous peine d'une amende.

LES ENTRETIENS ANNUELS DE SUIVI

Vous devez organiser les entretiens annuels de suivi. Cet entretien porte sur :

- la charge de travail du salarié,
- l'organisation du travail dans l'entreprise,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale,
- ainsi que sur la rémunération du salarié.

Si vous ne faites pas les entretiens de suivi annuels avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, la convention sera privée d'effet. Dans une telle situation, le salarié pourra prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

LES CAS DE DEPASSEMENT DU FORFAIT

En accord avec leur employeur, les salariés en forfait annuel en jours peuvent renoncer à une partie de leurs jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire, même si l'accord collectif ne le prévoit pas.

L'accord entre le salarié et l'employeur doit alors être établi par écrit. En pratique, il s'agit d'un avenant à la convention de forfait conclu pour l'année et renouvelable chaque année. Cet avenant doit fixer le taux de majoration de salaire qui ne peut être inférieur à 10%.

Le nombre maximum de jours auxquels le salarié peut renoncer doit tenir compte :

- du repos quotidien (11 heures minimum consécutives) ;
- du repos hebdomadaire (24 heures minimum auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien soit 35 heures consécutives) ;
- des jours fériés chômés dans l'entreprise compte-tenu des dispositions conventionnelles ou des usages ;
- des congés payés (2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale ne puisse dépasser 30 jours ouvrables).

En pratique

Le nombre maximal de jours travaillés sur l'année ne peut dépasser 282 jours (365 jours – 52 jours de repos hebdomadaire – 30 jours de congés payés – le 1er mai).



Si l'accord collectif ne fixe pas le nombre annuel maximal de jours travaillés, celui-ci est de 235 jours.

En conséquence, le salarié dont le forfait prévoit une durée annuelle de 218 jours peut renoncer au maximum à 17 jours de repos (235-218= 17 jours).

LE CAS DE NON-RESPECT DES EXIGENCES LEGALES

Un forfait annuel en jours pratiqué sans respect des exigences légales est inopposable au salarié qui peut demander en conséquence le paiement d'heures supplémentaires.

En outre, l'employeur qui met en œuvre le forfait annuel en jours sans signature préalable d'une convention individuelle encourt une condamnation au titre du travail dissimulé.

REFERENCES

- Liaisons sociales, Mémo social 2012
- Site Internet du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/>)
- [Code du travail : articles L3121-38 à L3121-41](#) : Mise en place des conventions de forfait
- [Code du travail : article L3121-42](#) : Conventions de forfait en heures sur l'année (bénéficiaires)
- [Code du travail : articles L3121-43 à L3121-48](#) : Conventions de forfait en jours sur l'année

**Cette fiche pratique donne une information synthétique.
Les données fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire**