



Rigoureux et Créatif
Précis et Imaginatif

FICHE CONSEIL

Le forfait jour : Mode d'emploi

Tour d'horizon et points de vigilance sur la mise en place des forfaits jours en entreprise



Nos fiches conseils ont pour objectif de vous aider à mieux appréhender les notions

• **comptables** • **fiscales** • **juridiques** • **sociales** • **de gestion**



Annœullin
03 20 58 92 92

Gravelines - Dunkerque
03 28 23 19 24

Lens
03 21 78 55 68

Orchies
03 28 77 87 97

Seclin
03 20 90 04 02

Wasquehal
03 20 81 92 81

Réf. : DEV/O/FC/087/12-17/CBO

Nom du Document : LE FORFAIT JOUR : MODE D'EMPLOI

Chemin d'accès : 2- DEVELOPPER\FICHES CONSEIL\SOCIAL RH\DIVERS

Note d'information non contractuelle. L'attention du lecteur est attirée sur le fait que la législation est sujette à évolution et qui lui appartient de vérifier l'état du droit applicable au jour de la lecture de la présente note.

Page : 1/9



L'essentiel sur...

Pour certaines catégories de salariés (essentiellement des cadres et salariés jouissant d'une **grande autonomie** dans l'organisation de leur travail), il est possible de déroger au décompte du temps de travail en heures en adaptant un forfait jours (c'est-à-dire un décompte du temps de travail en journées ou demi-journées de travail).

La mise en place des forfaits jours est toutefois un exercice délicat tant sont nombreuses et complexes les règles légales mais aussi jurisprudentielles qui encadrent le dispositif.

Si vous voulez éviter des contentieux et de lourdes conséquences financières, il vous appartient de bien maîtriser le dispositif afin de vous assurer de son application au sein de votre entreprise.

Nous vous proposons de faire un tour d'horizon de ce à quoi il convient d'être attentif lorsque l'on a recours au forfait jours :

- ▶ Quelles sont les conditions à respecter pour mettre en place des forfaits jours ?
- ▶ Quels sont les salariés concernés ?
- ▶ Quelle est la durée du travail des salariés en forfait jours ?
- ▶ Quels sont les risques en cas de nullité de la convention de forfait ?



Quelles sont les conditions à respecter pour mettre en place des forfaits jours ?

Existe-t-il un accord collectif ?

(Accord d'entreprise ou de branche)

L'employeur ne peut mettre en place des forfaits jours sur l'année que si un accord collectif applicable à l'entreprise le prévoit, c'est-à-dire un **accord d'entreprise**, à défaut une convention ou un **accord de branche** (C. trav. L. 3121-39). N'oublions pas que la mise en place d'un forfait annuel en heures nécessite également un accord collectif.



Le fait qu'une entreprise soit couverte par un accord de branche prévoyant le forfait jours n'est pas toujours suffisant pour soumettre valablement un salarié à ce type d'aménagement du temps de travail.

Certains accords de branche renvoient en effet à des accords d'entreprise le soin de préciser les modalités d'application du forfait. Dans ce cas, l'absence d'accord d'entreprise prive d'effet les conventions individuelles de forfaits jours conclus avec les salariés (Cass. Soc., 19 septembre 2012, n° 11-19.016F-D).



CONSULTATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les institutions représentatives du personnel doivent être consultées chaque année sur les recours aux conventions de forfait, ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés (C. trav., art. L. 2323-29).

Que doit prévoir l'accord ?

L'accord collectif sur la base duquel le forfait jours est pratiqué doit mentionner (C. trav., art. L. 3121-64) :

- ▶ Les catégories de salariés à qui peut être proposée une convention individuelle de forfait au regard des critères légaux (par exemple, définition des cadres autonomes, classification minimale, ancienneté, ...),
- ▶ La période de référence du forfait (année civile ou toute période de 12 mois consécutifs)
- ▶ Le nombre de jours maximal pouvant être travaillé sur l'année (218 au maximum),
- ▶ Les conditions de prise en compte des absences et des arrivées et départs en cours d'année pour le calcul de la rémunération
- ▶ Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail, sur l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, sur la rémunération et sur l'organisation du travail dans l'entreprises
- ▶ Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion



Si vous avez recours au forfait jours en vous appuyant sur un accord de branche (et donc sans accord d'entreprise), veillez à ce que votre accord de branche intègre bien les dispositions nécessaires, à défaut il vous faudra conclure un accord d'entreprise.

Si l'accord collectif ne fixe pas les modalités d'évaluation, de suivi de la charge de travail et de communication entre l'employeur et le salarié, l'employeur peut néanmoins conclure valablement des conventions individuelles de forfait sous réserve :



- ▶ D'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et les dates des journées travaillées (document nécessaire en toute circonstance !!)
- ▶ De s'assurer d'une charge de travail compatible avec le respect des temps de repos
- ▶ D'organiser un entretien annuel avec le salarié sur la charge de travail, l'articulation vie privée vie professionnelle, organisation du travail et rémunération (certains accords prévoient plus d'un entretien par an attention !!)

Si tel n'est pas le cas, le risque est élevé de voir vos conventions de forfait jours jugées nulles.

Quels sont les salariés concernés ?

Toutes les catégories sont-elles concernées ?

Non, il n'est possible de conclure une convention de forfait en jours sur l'année (C. trav., art. L. 3121-58) qu'avec :

- ▶ **Des 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,
- ▶ Des salariés 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. De plus, les salariés doivent relever des **catégories** définies par l'**accord collectif** instituant la possibilité de recourir aux forfaits jours (C. trav., art. L. 3121-64 ; v. ci-après).

Un salarié qui ne dispose d'**aucune liberté** ou d'une autonomie toute relative dans l'organisation de son travail ne peut être soumis au régime du forfait jours.

Ainsi jugé dans le cas d'un salarié dont l'**emploi du temps** était déterminé par la **direction** qui définissait le **planning** de ses interventions auprès des clients, et qui ne disposait pas du libre choix de ses repos (Cass. Soc., 3 novembre 2011, n° 10-14.637).



Si l'accord réserve le forfait jours aux salariés qui bénéficient d'une classification minimale, le forfait d'un salarié qui ne remplit pas cette condition n'est pas valable. Par conséquent, l'intéressé ne peut s'en prévaloir pour revendiquer la classification supérieure exigée pour l'octroi de ce forfait (Cass. Soc., 3 novembre 2011, n° 10-14.637).



Peut-on imposer un forfait jours à un salarié ?

Non. Comme pour tout forfait, l'**accord** du salarié est **requis** (C. trav., art. L. 3121-40).

Si le salarié **refuse** de signer la convention individuelle de forfait, l'employeur ne peut ni appliquer d'office le forfait, **ni sanctionner** l'intéressé. Il doit soit renoncer à son projet, soit engager une procédure de licenciement (Cass. Soc., 30 mai 2007, n° 05-41.802) pour refus de modification du contrat de travail, à condition de pouvoir justifier la nécessité de cette modification.

Quelle est la durée du travail des salariés en forfait jours ?

Quel nombre de jours de travail prévoir ?

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** (C. trav. L. 3121-44).



218 jours maximum par an, cela veut dire 10 à 11 jours de repos à allouer sur l'année !

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 (Cass. Soc., 3 novembre 2011, n° 10-18.762).



La convention de forfait peut prévoir un temps de travail inférieur à la limite fixée par l'accord. Ces cadres au forfait en jours réduit (par exemple 100 jours par an) ne sont pas soumis aux règles relatives au travail à temps partiel. Pour l'appréciation des effectifs, ils doivent être comptabilisés comme des salariés à temps plein (Circ. DRT n° 2000-7, 6 déc. 2000 ; voir n°113).

Ce nombre peut-il être dépassé ?

En **accord** avec leur employeur, les salariés en forfait jours sur l'année peuvent **renoncer** à une partie de leurs jours de **repos** en contrepartie d'une **majoration de salaire** (autrement dit, se faire racheter leurs jours de repos).

Cette décision doit reposer sur le volontariat. Elle est possible même si l'accord collectif ne le prévoit pas. L'accord entre le salarié et l'employeur doit 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.

L'avenant fixe le **taux de majoration** de salaire, qui ne peut être inférieur à 10% (C. trav., art. L. 3121-45, al.3). **Le nombre maximum** de jours auxquels le salarié peut renoncer et, par voie de conséquence, le nombre maximum de jours pouvant être travaillés au-delà du forfait sont fixés par l'**accord collectif** ayant instauré le forfait annuel en jours (C. trav. Art. L. 3121-59, al. 2).



En pratique, le nombre maximal de jours travaillés sur l'année ne peut dépasser, compte-tenu des limites décrites ci-dessus : **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** (C. trav., art. L. 3121-66).

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



Nous vous recommandons, au vu de la jurisprudence récente de la Cour de Cassation sur la nécessité de protéger la santé des salariés en forfaits jours, de se respecter scrupuleusement le plafond légal de 235 jours à défaut de stipulations par accord collectif.

Comment décompter les jours travaillés ?

L'employeur doit **récapituler chaque année** le nombre de **journées ou demi-journées** travaillées par chaque salarié en forfait jours (C. trav., art. D. 3171-10).



L'employeur doit pouvoir être en capacité d'administrer la preuve du décompte des jours travaillés.

En conséquence, une organisation doit être mise en place à cette fin (système déclaratif hebdomadaire au mensuel signé par le salarié et l'employeur avec mention des jours travaillés et cumul depuis le 1er jour de la période de décompte).

Quelle est l'incidence des absences ?

Les jours **d'absence pour maladie** doivent être pris en compte pour déterminer si le nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait est atteint.

En effet, la réduction du nombre de jours de repos en raison d'absence pour maladie constitue, selon la Cour de Cassation, une récupération prohibée (Cass. Soc., 3 novembre 2011, n° 10 18.672). **Mais la Cour de Cassation a précisé son analyse dans un arrêt du 16/12/2015 n°14-23.271 et il est désormais possible de tenir compte des absences (maladie ou autres) non assimilées à du temps de travail effectif pour réduire de façon strictement proportionnelle les droits à jours de repos.**

Qu'en est-il des absences de **quelques heures** seulement sur une journée ?

Comme les salariés en forfait jours ne travaillent pas selon une référence horaire, ces absences n'ont pas d'incidence sur le forfait, ni d'impact sur le salaire.

Il en va autrement des **absences pour fait de grève**. La Cour de Cassation a en effet considéré qu'une retenue sur salaire devait alors être effectuée en déterminant un salaire horaire fictif, calculée en fonction du salaire annuel rapporté à la durée légale du travail ou à la durée du travail applicable dans l'entreprise si cette durée est supérieure à la durée légale (Cass. Soc., 13 novembre 2008, n° 06-44.608, arrêt publié au rapport annuel de la Cour de Cassation).



Comment apporter la preuve des jours travaillés ?

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

En cas de **litige** que l'existence ou le nombre de jours de travail effectués dans le cadre d'une convention de forfait jours, le juge tranche au vu des éléments fournis par l'employeur et au vu des données communiquées par le salarié à l'appui de sa demande : la charge de la preuve est donc répartie entre le salarié et l'employeur (Cass. Soc., 6 juillet 2011, n° 10-15.050 ; Cass. Soc., 7 décembre 2010, n° 09-42.626).

Le juge ne peut pas, pour rejeter une demande de paiement de jours travaillés, se fonder sur l'insuffisance des preuves apportées par le salarié ; il doit examiner les éléments de nature à justifier les jours effectivement travaillés fournis par l'employeur (Cass. Soc., 23 septembre 2009, n° 08-41, 377 ; Cass. Soc., 7 décembre 2010, n° 09-42.626).

Quid des autres dispositions légales en matière de durée du travail ?

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne travaillent pas selon une référence horaire et ne sont donc **pas soumis** aux dispositions relatives :

- ▶ A la **durée légale hebdomadaire**, soit 35 heures par semaine
- ▶ A la **durée quotidienne** maximale de travail, soit 10 heures
- ▶ A la **durée hebdomadaire maximale** de travail fixée à 48 heures au cours d'une même semaine. dans la limite de 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ou 46 heures si un accord collectif le prévoit ou une autorisation administrative ne s'appliquent évidemment pas non plus les dispositions relatives aux **heures supplémentaires** (contingent d'heures supplémentaires, contrepartie obligatoire en repos, majorations).

Les salariés en forfait jours annuels bénéficient en revanche :

- ▶ Du **repos quotidien** minimum de 11 heures et du **repos hebdomadaire** de 24 heures qui cumulé au repos quotidien impose un arrêt minimum de 35H,
- ▶ Des jours fériés et des congés payés.



Il appartient à l'employeur de justifier que ces règles de repos et de durée maximale du travail sont respectées. Sur ce point également, l'organisation mise en place au sein de l'entreprise devra permettre de démontrer le respect de ces règles.



Les autres garanties du salarié en forfait jours

La rémunération du salarié

La rémunération du salarié est en principe fixée librement par les parties, sans qu'il soit nécessaire de comparer son montant avec l'application de dispositions relatives aux majorations pour heures supplémentaires.

Toutefois, la loi impose de verser à l'intéressé une **rémunération en rapport avec les sujétions** qui lui sont imposées. Si sa rémunération est "manifestement sans rapport" avec ces sujétions, il peut saisir le conseil de prud'hommes afin que lui soit allouée une **indemnité** calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.

Le suivi de la charge de travail

Le salarié au forfait jours bénéficie aussi d'une **surveillance spécifique**. La loi impose en effet chaque année à l'employeur de le recevoir en entretien individuel. Cet entretien est l'occasion d'aborder sa charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre la vie personnelle et familiale et la rémunération de l'intéressé. Certains accords collectifs prévoient plusieurs entretiens par an.



Nous vous demandons de conserver un compte-rendu écrit et signé des parties.

Trigone
CONSEIL



Recommandations



Comme vous le constatez, la mise en place d'un forfait jours est très encadrée par la loi et la jurisprudence.

Quelles sont alors les conséquences d'une convention de forfait jours qui ne respecterait pas le dispositif légal et jurisprudentiel ?

- ▶ Défaut d'accord collectif ou accord collectif ne prévoyant pas de garanties suffisantes pour la protection de la santé des salariés concernés,
- ▶ Absence de convention de forfait ou convention imprécise,
- ▶ Salarié ne relevant pas d'une catégorie autorisée et / ou ne disposant pas de l'autonomie nécessaire dans l'organisation de son emploi du temps,
- ▶ Absence d'administration de la preuve du décompte du temps de travail,
- ▶ Absence d'entretien sur la charge et les conditions de travail.

Dans ces cas de figure, la convention de forfait jours serait jugée nulle. En conséquence, chaque salarié concerné peut demander le paiement d'heures supplémentaires (le forfait jours lui étant non applicable). Vous comprendrez aisément qu'une telle situation serait préjudiciable à l'entreprise, tant les conséquences organisationnelles et financières seraient lourdes.

En outre, le fait de pratiquer le forfait jours sans signature préalable d'une convention individuelle de forfait permet de caractériser l'élément intentionnel nécessaire à la reconnaissance d'une dissimulation d'emploi salarié. L'employeur risque donc dans ce cas une condamnation au titre du travail dissimulé ! (Cass. Soc. 28/02/2012 n° 10-270 839).

Donc veiller à vérifier si vous pouvez avoir recours au forfait jours et ensuite de bien respecter le formalisme encadrant le suivi d'une telle organisation du temps de travail.

Nous restons à votre disposition pour tout complément d'informations que vous souhaiteriez obtenir.