

PARLONS FORFAIT JOURS !

L'INSTANT *Consult*

C'EST QUOI ?

Le forfait jours est une **modalité de décompte du temps** de travail visant à **rémunérer les journées travaillées** (218 par an max) quel que soit le temps de travail exact fourni au cours de ces journées.



Les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales ne s'appliquent pas : **aucune heure supplémentaire n'est due** en cas de dépassement de la durée légale hebdomadaire de 35 heures.

POUR QUI ?

Selon l'article L3121-58 du Code du travail, le recours au forfait jours est réservé :

→ AUX CADRES

disposant 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 dans le service, l'équipe ou l'atelier dans lequel ils sont intégrés.

← CRITÈRE D'AUTONOMIE = ESSENTIEL

Il s'apprécie par rapport à son organisation réelle et non à son statut.

→ AUX SALARIES (cadres ou non)

dont la **durée du temps de travail ne peut pas être prédéterminée** et qui disposent d'une **réelle autonomie** dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice de leurs responsabilités.

Au-delà du Code du travail, **l'accord collectif** qui ouvre le recours au forfait jours dans l'entreprise peut prévoir des **conditions supplémentaires** : ces conditions s'imposent alors à l'employeur.

COMMENT ?



Un **accord collectif** (d'entreprise ou à défaut de branche) doit prévoir la possibilité de recourir au dispositif de forfait jours afin que celui-ci puisse être proposé à un salarié de l'entreprise :



Une **convention individuelle** doit être conclue avec le salarié.



- ✓ **nbre de jours** compris dans le forfait (limite de 218 jours) et **période de référence** sur 12 mois consécutifs ;
- ✓ la catégorie de **salariés visés** ;
- ✓ modalités selon lesquelles l'employeur assure **l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail** du salarié (ex : tenue d'un document de contrôle avec le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées) ;
- ✓ **modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement** sur la charge de travail du salarié, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sa rémunération ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise (un entretien par an a minima) ;
- ✓ modalités de **prise en compte des absences** et des arrivées/départs en cours d'année ;
- ✓ les modalités exercice du **droit à la déconnexion**.

TRAVAILLER AU-DELÀ DU FORFAIT

- doit faire l'objet d'un **avenant**
- renonciation à des jours de repos
- limite de 235 jours par an avec un minimum de 10% de majoration

A noter : Un salarié au forfait jours travaillant un nombre de jours inférieur au nombre maximal envisageable (légal ou conventionnel) n'est pas un salarié à temps partiel !

MENTION DANS LE BULLETIN DE SALAIRE

- ← Nature et volume du forfait sur lesquels la rémunération est calculée.
- ← Nombre de jours de travail excédant les jours de travail compris dans la convention de forfait.

QUELS RISQUES ?



Si le **salarié ne remplit pas les conditions** pour conclure une convention de forfait jours (ex : *autonomie insuffisante*) ou que **l'employeur ne respecte pas ses obligations** de contrôle (ex : *décompte du nombre de jours travaillés, entretien annuel, suivi de la charge de travail...*), **le forfait jours est sans effet et le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires** s'il peut en apporter la preuve. + **Dommages & intérêts** en cas de non respect des obligations en matière de santé et de sécurité.