

COMMENT FONCTIONNE LE FORFAIT JOURS ?

Le contrat de travail en forfait jours permet de rémunérer un salarié sur la base d'un **nombre de jours travaillés annuellement**, sans décompte du temps de travail en heures. Mais attention, seuls **certain**s salariés peuvent en bénéficier.

1- Quel salarié peut conclure une convention de forfaits jours :

La loi prévoit que **seuls** peuvent conclure une convention de forfait jours sur l'année :

- ✓ Les cadres qui disposent d'une **autonomie** dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature de leurs fonctions ne les conduit **pas à suivre l'horaire collectif** ;
- ✓ Les 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.

2- Comment est-il mis en place :

Dans un premier temps, pour qu'une entreprise puisse mettre en place des contrats forfaits jours, il faut **obligatoirement** que cela soit prévu par :

- ✓ Un accord collectif d'entreprise ;
- ✓ Un accord collectif d'établissement ;
- ✓ A défaut par une convention ou un accord de branche.

Faute d'un accord, **aucune** convention de forfait jours ne peut être valablement conclue, **même** avec l'accord exprès du salarié concerné.

i- L'accord collectif de l'entreprise doit être **déposé** sur la plateforme en ligne TéléAccords qui le transmet ensuite à la DREETS.

Une fois que la société respecte le premier point, elle doit **obligatoirement** avoir l'accord du salarié qui se matérialise par la **conclusion d'une convention individuelle de forfait jours à l'écrit**.

i- Le forfait jours est **annuel**, il ne peut pas être conclu de façon mensuelle ou hebdomadaire.

3- Quel est le contenu de l'accord :

L'accord prévoyant la conclusion de convention individuelle de forfait en jours, doit contenir certaines **clauses obligatoires** :

- ✓ Les **catégories** de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ;
- ✓ La **période de référence** du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs ;
- ✓ Le **nombre de jours** compris dans le forfait, dans la limite de 218 jours ;
- ✓ Les **conditions** de prise en compte pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que les arrivées et départs en cours de période ;
- ✓ Les **caractéristiques** principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre de jours compris dans le forfait ;
- ✓ Les modalités selon lesquelles l'employeur assure **l'évaluation et le suivi régulier** de la charge de travail du salarié ;
- ✓ Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié **communiquent périodiquement** sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- ✓ Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son **droit à la déconnexion**.

Enfin, a titre facultatif, l'accord peut fixer le **nombre maximal** de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos en application des dispositions d'ordre public.

i - Ce nombre de jours doit être compatible avec les **dispositions** du code du travail relatives : au repos quotidien, repos hebdomadaire, jours fériés chômés et aux congés payés.

4- Nombre de jours travaillés pendant la période de référence:

Le nombre de jours de travail dans l'année est fixé à **218 jours maximum**, journée de solidarité **incluse**. Au-delà, les salariés bénéficient de **jours de repos**. (Voir N°8)

Toutefois, un accord collectif d'entreprise/d'établissement, ou à défaut une convention/accord de branche peut fixer un nombre de jours de travail **inférieur** à 218.

En revanche, **seule la renonciation** d'une partie de ses jours de repos, peut permettre au salarié de travailler plus de 218 jours à l'année sans pouvoir dépasser les **235 jours** de travail à l'année (sauf si l'accord ou la convention prévoit une durée différente).

5- Comment décompter la durée de travail d'un salarié en forfait jours ?

La durée de travail de ces salariés, est décomptée chaque année/période de référence en récapitulant le nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié.

i - Le document comptabilisant le nombre de jours travaillés par les salariés en forfait jours est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail pendant **3 ans**.

Un salarié en forfait jours ne peut pas se voir **imposer des plages horaires** de présence, sinon il ne serait pas considéré comme autonome.

6- Durées minimales et maximales de travail :

Les dispositions relatives aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail **ne s'appliquent pas** aux salariés en forfait jours. Cette restriction les exclut également de la réglementation **des pauses de travail**.

Toutefois, il n'y a pas de travail le dimanche pour un forfait jours puisque ces salariés sont soumis au repos dominical. Il doit ainsi respecter :

- ✓ **Les durées minimales de repos quotidien** : 11 heures consécutives de repos entre chaque journée de travail ;
- ✓ **Le repos hebdomadaire** : 35 heures consécutives de repos une fois par semaine.

i - Les dispositions relatives aux congés payés s'appliquent aux salariés sous convention de forfait jours. Il n'y a donc **aucune différence** avec les autres salariés.

Pour respecter ces dispositions légales, la loi **impose** à l'employeur de s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié :

- ✓ Soit **raisonnable** et permette une bonne répartition dans le temps de son travail ;
- ✓ Favorise la **bonne articulation** entre l'activité professionnelle et la vie personnel du salarié

Pour cela, il convient de se référer à la note d'information sur les **différents entretiens individuels**.

7- La rémunération :

La rémunération du salarié doit tenir compte de la **charge de travail** imposée au salarié en forfait jours.

La rémunération du salarié fait l'objet d'un **entretien annuel** avec l'employeur (sauf conditions différentes prévues par accord ou convention applicable dans l'entreprise).

8- Les jours de repos :

Le salarié bénéficie d'un certain nombre de **jours de repos** prévus à l'avance, qui varie d'une année sur l'autre selon le calcul suivant :

- ✓ Détermination du nombre de jours dans l'année ;
- ✓ Déduction du nombre de jours maximum de travail dans l'année ;
- ✓ Déduction des jours de repos hebdomadaires (samedi et dimanche) ;
- ✓ Déduction des jours ouvrés de congés payés ;
- ✓ Déduction des jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi.

= nombre de jours de repos

9- Rachat des jours de repos :

Le salarié peut **renoncer** à une partie de ses jours de repos.

En contrepartie, il bénéficie d'une **majoration de son salaire** pour les jours de travail supplémentaires. Un accord doit alors être établi par écrit entre le salarié et l'employeur, qui sera valable pour **l'année en cours** et ne pourra pas être reconduit de manière **tacite** pour les années suivantes.

La majoration de salaire doit être précisée dans cet accord et son taux est au **minimum** fixé à 10%.

Si le salarié renonce à une partie de ses jours de repos, il ne pourra pas travailler plus de **235 jours** dans l'année sauf disposition conventionnelle inférieure ou supérieure.

- i-** Il convient de **vérifier** en amont votre accord d'entreprise ou votre convention collective qui peut prévoir un nombre de jours inférieur.

La renonciation à une partie de ses jours de repos, ne constitue **en aucun cas une obligation** pour le salarié. Ainsi, **aucune sanction** ne pourrait être prise à son encontre s'il refusait de travailler au-delà du nombre de jours prévus dans sa convention individuelle de forfait.

- i-** Dans tous les cas, le nombre de jours travaillés **ne doit pas remettre en cause**, les garanties du salarié en matière de : repos quotidien, hebdomadaire, congés payés et jours fériés chômés.

La monétisation des jours de repos au-delà de 218 jours, fait l'objet jusqu'au **31/12/2025** :

- ✓ D'une **réduction** de cotisations salariales sur la seule majoration ;
- ✓ Dans les entreprises employant moins de 20 salariés, elle ouvre droit à la **déduction forfaitaire** de cotisations patronales (10.5 euros par jour) ;
- ✓ Dans les entreprises employant entre 20 et 250 salariés, une **déduction forfaitaire** de cotisations patronales sur la seule majoration (3.5 euros par jour) ;
- ✓ Une **exonération d'impôt** sur le revenu dans la limite de 7500 euros pour les jours travaillés au-delà de 218 jours.

Et si vous avez encore des questions, nous sommes toujours là !