

Flash info – Forfait jours

Septembre 2024

Texte alternatif décrivant l'infographie « Flash info - Forfait jours ».

1. C'EST QUOI ?

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

Temps de travail : Les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales ne s'appliquent pas. Aucune heure supplémentaire n'est due en cas de dépassement des 35h.

Garanties :

- Respect des règles relatives au repos minimal quotidien et hebdomadaire.
- Mêmes droits à congés que les autres salariés.
- Rémunération tenant compte des contraintes et sujétions.

2. POUR QUI ?

Selon l'article L3121-58 du Code du travail, ce dispositif est réservé :

- **Aux cadres :** Disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et ne suivant pas l'horaire collectif.
- **Aux salariés (cadres ou non) :** Dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et disposant d'une réelle autonomie pour l'exercice de leurs responsabilités.

Le critère essentiel est l'autonomie. Elle s'apprécie par rapport à l'organisation réelle et non au statut. Note : L'accord collectif peut prévoir des conditions supplémentaires qui s'imposent à l'employeur.

3. COMMENT LE METTRE EN PLACE ?

Il faut obligatoirement un **accord collectif** (d'entreprise ou de branche) pour autoriser le recours, suivi d'une **convention individuelle** conclue avec le salarié.

L'accord collectif doit prévoir :

- Le nombre de jours (limite de 218) et la période de référence (12 mois).
- Les catégories de salariés visés.
- Les modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail (ex : document de contrôle).
- Les modalités de communication périodique (au moins un entretien par an sur la charge de travail, la vie perso/pro, la rémunération et l'organisation).
- La prise en compte des absences et arrivées/départs.
- L'exercice du droit à la déconnexion.

4. VIE DU CONTRAT ET SPÉCIFICITÉS

Travailler au-delà du forfait

- Nécessite un avenant de renonciation à des jours de repos.
- Limite de **235 jours par an**.
- Majoration de salaire de **10% minimum**.

Mention sur le bulletin de salaire

Doit indiquer la nature et le volume du forfait ainsi que le nombre de jours travaillés excédant la convention.

Note : Un salarié au forfait jours travaillant moins que le maximum n'est pas un salarié à temps partiel.

5. QUELS RISQUES ?

Le forfait jours peut être déclaré **sans effet** si :

1. Le salarié ne remplit pas les conditions (autonomie insuffisante).
2. L'employeur ne respecte pas ses obligations de contrôle (suivi de charge, entretien annuel, décompte des jours...).

Conséquences :

- Le salarié peut prétendre au **paiement des heures supplémentaires** (s'il apporte la preuve des heures effectuées).
- Dommages et intérêts possibles en cas de non-respect des obligations de santé et sécurité.