

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# Forfait jours : un décompte particulier du temps de travail

De nombreux employeurs utilisent le forfait jours pour décompter le temps de travail réalisé par certains salariés. Nous vous proposons de découvrir, dans le présent article, les nombreuses dispositions concernant ...

## Sommaire

- Le principe général du « forfait-annuel jours »
- Pour les salariés cadres uniquement ?
- Accord du salarié nécessaire
- Un accord collectif
- Un entretien annuel
- Consultation du comité d'entreprise
- Convention de forfait-annuel en jours : 5 conditions

De nombreux employeurs utilisent le forfait jours pour décompter le temps de travail réalisé par certains salariés.

Nous vous proposons de découvrir, dans le présent article, les nombreuses dispositions concernant cette possibilité particulière de décompter le temps de travail.

Nous aborderons dans de prochains articles, le décompte du nombre de jours travaillés, de jours de repos et les conséquences d'une absence en raison d'une maladie en cours de période.

### Le principe général du « forfait-annuel jours »

Il s'agit d'une manière de décompter le temps de travail du salarié, selon un certain nombre de jours travaillés, et plus selon le nombre d'heures réalisées.

### Dispositions non applicables

Cette façon de décompter le temps de travail entraîne le fait que les salariés sous convention forfait-jours ne sont pas concernés par :

- La durée légale hebdomadaire du travail ;
- La durée maximale quotidienne de 10 heures ;
- La durée maximale hebdomadaire absolue de 48h ;
- La durée maximale relative hebdomadaire de 44h pendant une période quelconque de 12 semaines consécutives.

#### Article L3121-48

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 19 (V)

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

1° A la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-10 ;

2° A la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-34 ;

3° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et au premier

et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36.

NOTA : Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 JORF du 21 août 2008 art. 19 III : Les accords conclus en application des articles L. 3121-40 à L. 3121-51 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur.

### Et les heures supplémentaires ?

Les salariés sous convention de forfait-jours ne sont pas concernés par les dispositions relatives aux heures supplémentaires, en d'autres termes ne s'appliquent pas :

- Le contingent d'heures supplémentaires ;
- La COR ;
- Le RCE (partiel ou global).

### Bénéfice des repos

Un salarié qui se trouve sous convention de forfait-jours, doit obligatoirement bénéficier :

- D'un repos quotidien de 11 heures consécutives ;
- D'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives ;
- De jours fériés chômés ;
- Des congés payés.

### 78 heures par semaine ?

A la lecture des précédents informations, nous pourrions être tenté de dire qu'un salarié sous convention de forfait-jours pourrait à l'extrême exercer son activité jusqu'à 78 heures par semaine.

Cela pourrait être selon nous un peu risqué, compte tenu des récents arrêts de la Cour de cassation invitant les employeurs à soumettre les salariés à une durée « raisonnable ».

Arrêt de la Cour de cassation du 26/09/2012 pourvoi n° 11-14540

Explication sur la durée de 78 heures/semaine :

- 1 semaine compte 7 jours calendaires ;
- Chaque jour est composé de 24 heures ;
- Un salarié doit bénéficier d'un jour de repos par semaine (prioritairement un repos dominical) ;
- Il doit également bénéficier d'un temps de repos de 11h consécutives par jour ;
- Nous obtenons donc :

$(7 \text{ jours} * 24 \text{ heures}) - [(6 \text{ jours} * 11 \text{ heures}) + (1 \text{ jour} * 24 \text{ heures})] = 168 - (66 + 24) = 78 \text{ heures.}$

### Pour les salariés cadres uniquement ?

Il est fréquent qu'employeurs et salariés imaginent que seuls les salariés cadres puissent être concernés par les forfaits-jours.

Il n'en est rien, et l'article L 3121-43 du code du travail précise que peuvent conclure une convention en jours sur l'année :

- Les 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 ;
- Les salariés non-cadres 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.

#### Article L3121-43

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 19 (V)

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 :

1° Les 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 ;

2° 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 pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

NOTA : Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 JORF du 21 août 2008 art. 19 III : Les accords conclus en application des articles L. 3121-40 à L. 3121-51 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur.

### Accord du salarié nécessaire

La conclusion d'un forfait annuel en jours nécessite l'accord du salarié.

#### Article L3121-40

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 19 (V)

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit.

NOTA : Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 JORF du 21 août 2008 art. 19 III : Les accords conclus en application des articles L. 3121-40 à L. 3121-51 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur.

### Un accord collectif

Qu'elle qu'en soit la forme (heures ou jours), la conclusion de conventions individuelles de forfait nécessite qu'elle soit prévue par

- Accord collectif d'entreprise ou d'établissement ;
- Ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

### Contenu obligatoire

L'accord collectif préalable détermine ainsi :

- Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait (uniquement pour les cadres ou pour les cadres et non-cadres) ;
- La durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi (nombre de jours) ;
- Les caractéristiques principales de ces conventions.

#### Article L3121-39

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 19 (V)

La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de

forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.

## Un entretien annuel

Légalement, une convention de forfait annuel en jours entraîne l'organisation d'un entretien annuel individuel, organisé par l'employeur, et dont l'objectif est de :

- Vérifier la charge de travail qui incombe au salarié ;
- L'organisation du travail ;
- Et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale du salarié.

### Article L3121-46

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 19 (V)

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il 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.

NOTA : Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 JORF du 21 août 2008 art. 19 III : Les accords conclus en application des articles L. 3121-40 à L. 3121-51 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur.

Qu'elle qu'en soit la forme (heures ou jours), la conclusion de conventions individuelles de forfait nécessite qu'elle soit prévue par

- Accord collectif d'entreprise ou d'établissement ;
- Ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

## Consultation du comité d'entreprise

Dans le cadre de la consultation sur la durée et l'aménagement du temps de travail, prévue par le code du travail, le comité d'entreprise doit être consulté chaque année sur les conventions de forfait annuel jours en vigueur dans l'entreprise, ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés par ce mode de décompte du temps de travail.

### Article L2323-29

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 19 (V)

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24

Le comité d'entreprise est consulté sur la durée et l'aménagement du temps de travail ainsi que sur la période de prise des congés dans les conditions prévues à l'article L. 3141-13.

Il délibère chaque année sur les conditions d'application des aménagements d'horaires prévus par l'article L. 3122-2 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel.

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

## Convention de forfait-annuel en jours : 5 conditions

Compte tenu de tous les éléments que nous venons d'exposer, nous pouvons en déduire que la convention de forfait-annuel en jours nécessite le respect de 5 conditions cumulatives :

1. Réserver la convention à des salariés justifiant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail ;
2. Un accord collectif (d'entreprise ou de branche) prévoit la possibilité de conclure ce type de convention ;
3. L'accord du salarié est confirmé par écrit ;
4. Un entretien individuel annuel est organisé ;
5. Le comité d'entreprise est consulté.