

Dernière mise à jour le 25 octobre 2016

Savez-vous qu'une convention de forfait jours peut dépasser le seuil de 218 jours ?

La présente fiche pratique vous propose un cas particulier : une situation qui peut amener l'entreprise à décompter un nombre de jours supérieur à 218 jours... Un seuil légalement fixé ...

Sommaire

- Un seuil légalement fixé à 218 jours
- Le salarié entre en cours de période

La présente fiche pratique vous propose un cas particulier : une situation qui peut amener l'entreprise à décompter un nombre de jours supérieur à 218 jours...

Un seuil légalement fixé à 218 jours

Selon l'article L 3121-44 du code du travail, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder 218 jours.

Il s'agit de la limite qui doit être retenue dans la proposition faite par l'accord.

Article L3121-44

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

Le nombre de jours travaillés dans l'année fixé par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 ne peut excéder deux cent dix-huit jours.

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.

Cette limite de 218 jours tient compte d'un droit aux congés payés complet, comme le rappelle le tableau suivant :

Une année compte...	365	jours
Le nombre de samedis et dimanches dans l'année	-104	jours
Le nombre de jours de congés payés (droit complet)	-25	jours
Le nombre de jours fériés ne tombant pas un samedi ou un dimanche	-9	jours
Nombre de jours travaillés dans l'année	228	jours
Rappel de la limite légale	218	jours
Nombre de jours RTT qui en découle	9	jours

Avec une possibilité de déroger, à la demande du salarié

Depuis la loi LDSTT (Loi portant rénovation de la Démocratie Sociale et réformant le Temps de Travail n° 2008-789 du 20/08/2008) il est possible de signer une convention de forfait au-delà de 218 jours.

Le salarié qui le souhaite peut avec l'accord de l'employeur renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire.

Article L3121-45

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

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord prévu à l'article L. 3121-39. A défaut d'accord, ce nombre maximal est de deux cent trente-cinq jours.

Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise, et du titre IV relatives aux congés payés.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

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.

C'est donc bien une proposition du salarié et en aucun cas une volonté de l'employeur d'aller au-delà du seuil de 218 jours.

Le nombre de jours que comprend le forfait ne peut être supérieur à 218 jours que :

- Si le salarié le demande ;
- Et que l'employeur donne son accord.

Le salarié entre en cours de période

Présentation du contexte

- Supposons un salarié qui entre dans l'entreprise le 1^{er} décembre N-1 ;
- La convention de forfait est supposée établie sur la base de l'année civile.

Un droit aux congés payés incomplet

- Le salarié entre dans l'entreprise le 1^{er} décembre N-1 ;
- A la fin de la période de référence, soit le 31 mai N (en supposant qu'il ne soit pas absent), il aura donc été présent durant 6 mois ;
- A ce titre, il va faire l'acquisition d'un droit aux congés payés incomplet, chiffré comme suit : 6 mois * 2,08 jours = 13 jours ouvrés.

Nouveau calcul

- L'entreprise doit alors effectuer un recalcul du forfait jours en tenant compte d'un droit aux congés payés incomplet ;
- Nous obtenons donc : 218 jours + 25 jours (droit incomplet neutralisé) - 13 jours (droit acquis au titre de la période (décembre N-1- mai N)) = 230 jours.

Recalcul du forfait jours		
Base légale convention forfait annuel en jours	218	jours
Neutralisation d'un droit aux congés payés complet	25	jours
Prise en compte d'un droit aux congés payés proratisé	-13	jours
Nouveau forfait	230	jours

Conclusion

Cet exemple concret démontre qu'il n'est alors pas possible de respecter le seuil légal de 218 jours, sauf bien entendu à permettre au salarié de prendre « par anticipation » 12 jours de congés payés (droit maximum de 25 jours moins 13 jours acquis) qui abaisseraient alors la convention de forfait à son niveau légal, soit 218 jours.

Un recalcul confirmé par une circulaire de la DRT

Une circulaire DRT n°2000-7 du 6 décembre 2000 (relative aux questions concernant l'application de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail) confirme d'ailleurs cette possibilité comme suit (la circulaire évoquait à cette époque un plafond de 217 jours, relevé par la suite par la loi de 2004 (loi n° 2004-626) introduisant la journée de solidarité).

Extrait de la circulaire

G. - CONVENTIONS DE FORFAIT

19. Comment applique-t-on le plafond de 217 jours lorsque la durée annuelle accomplie dépasse ce nombre du fait de la non-prise de l'ensemble des congés payés acquis sur la période de modulation ou du fait de la non-acquisition et donc de la non-prise de congés payés sur la période du forfait, le cadre venant d'être embauché ?

Dans ce cas, le plafond de 217 est augmenté à due concurrence. Ainsi, pour un salarié qui, du fait de sa date d'embauche, n'a pas acquis plus de 4 semaines de congés et de ce fait ne peut prendre que 4 semaines de congés payés au cours de l'exercice applicable à la modulation, le plafond applicable sera le suivant : 217 + 5 ou 6 soit 222 ou 223 jours. Ces règles s'appliquent à défaut de précisions contraires d'un accord collectif.

Circulaire DRT no 2000-7 du 6 décembre 2000 relative aux questions concernant l'application de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail