

LE FORFAIT JOURS

Définition

Le forfait-jours consiste à décompter le temps de travail non pas selon une référence horaire, mais selon le nombre de jours travaillés. Sa réglementation est issue à la fois de la loi et de la jurisprudence.

Conséquences de la mise en place du forfait jours

Ne sont pas applicables aux salariés concernés les dispositions relatives (C. trav., art. L. 3121-62 nouveau) :

- à la durée légale hebdomadaire, soit 35 heures par semaine (C. trav., art. L. 3121-27) et par conséquent aux dispositions relatives aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contreparties obligatoires en repos et majorations de salaires) ;
- à la durée quotidienne maximale de travail (C. trav., art. L. 3121-18) ;
- aux durées maximales hebdomadaires de travail (C. trav., art. L. 3121-20 et L. 3121-22).

Leur sont applicables en revanche :

- le repos quotidien minimum de 11 heures (C. trav., art. L. 3131-1) ;
- le repos hebdomadaire de 24 heures (C. trav., art. L. 3132-2) ;
- les jours fériés et les congés payés.

Quels salariés peuvent être en forfait jours ?

Deux critères cumulatifs doivent être présents.

✓ **L'autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps**

Les salariés doivent être :

- soit des 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 ;
- soit des salariés non cadres dont la durée 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.

L'existence du critère d'autonomie est contrôlée par les juges.

✓ **et l'appartenance à une des catégories prévues par l'accord collectif prévoyant le forfait jours**

La loi renvoie en effet à l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, à la convention collective ou à l'accord de branche, le soin de déterminer les catégories de salariés susceptibles d'être soumis au régime de forfait-jours (C. trav., art. L. 3121-64 nouveau) ;

Il peut par exemple réserver le forfait jours à une classification minimale. Dans ce cas, le forfait-jours d'un salarié qui ne remplit pas cette condition n'est pas valable (Cass. soc., 3 novembre 2011, n° 10-14.637).

Mise en place du forfait jours

Nécessité d'un accord collectif

Un accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche applicable à l'entreprise doit prévoir la mise en place du forfait jours (C. trav., art. L. 3121-63 nouveau).

En cas d'existence d'un accord de branche et d'un accord d'entreprise, c'est ce dernier qui prévaut, même s'il est moins favorable pour les salariés.

Si l'accord de branche renvoie à un accord d'entreprise le soin de préciser les modalités d'application du forfait, l'absence d'accord d'entreprise prive d'effet les conventions individuelles de forfait-jours conclues avec les salariés (Cass. soc., 19 septembre 2012, n° 11-19.016).

✓ **Clauses que doit contenir l'accord**

Pour que les forfaits-jours soient valables, l'accord collectif doit comporter un certain nombre de clauses (C. trav., art. L. 3121-64 nouveau) :

- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ;
- le nombre de jours compris dans le forfait, dans la limite de 218 jours ;
- la période de référence du forfait (année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs) ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période ;
- les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou 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.

✓ **Exigences issues de la jurisprudence**

Depuis 2011, la Cour de cassation exige que les accords collectifs comportent des dispositions qui assurent « la garantie du respect des durées maximales de travail, ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires » (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107), une amplitude et une charge de travail « raisonnables », ainsi qu'une bonne répartition du travail dans le temps (Cass. soc., 26 septembre 2012, n° 11-14.540).

Les dispositions conventionnelles doivent prévoir des mécanismes de contrôle et de suivi régulier de l'amplitude et de la charge de travail (Cass. soc., 14 mai 2014, n°s 12-35.033 et 13-10.637).

La Cour de cassation exerce depuis quelques années un contrôle strict des dispositions conventionnelles servant de fondement aux forfaits-jours. Depuis 2011, elle a ainsi invalidé une dizaine de conventions de branche faute de garanties suffisantes pour assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés sous forfait.

✓ **Quid en cas d'accord incomplet ?**

Accords collectifs antérieurs à la loi Travail du 8 août 2016

S'il ne mentionne pas les catégories de salariés éligibles, le nombre de jours de travail compris dans le forfait ou encore les caractéristiques des conventions individuelles, l'accord collectif conclu avant la publication de la loi du 8 août 2016 n'est pas valable et les conventions individuelles de forfait conclues sur son fondement sont nulles: les salariés peuvent, le cas échéant, demander le paiement des heures supplémentaires effectuées, dans la limite du délai de prescription.

Accords conclus depuis la publication de la loi Travail

Si l'accord de branche n'est pas conforme aux exigences légales et jurisprudentielles, les entreprises relevant de cette branche peuvent conclure des conventions de forfait-jours dès lors qu'elles sont couvertes par un accord d'entreprise ou d'établissement comportant toutes les garanties exigées.

Nécessité d'une convention individuelle de forfait

La convention de forfait est individualisée pour chaque salarié. Elle doit être établie par écrit (C. trav., art. L. 3121-55 nouveau) : il pourra s'agir soit d'une clause du contrat de travail, soit d'une convention dédiée annexée au contrat.

La Cour de cassation précise que la convention ne peut résulter d'une simple mention sur le bulletin de paie du salarié (Cass. soc., 4 novembre 2015, n° 14-10.419).

✓ **Contenu de la clause**

La convention de forfait doit préciser, outre l'accord collectif qui la régit :

- le nombre de jours travaillés compris dans le forfait (C. trav., art. L. 3121-64, I, 5^o), les modalités de décompte de ces jours et des absences, ainsi que les conditions de prises des repos et les possibilités de rachat de jours de repos. La Cour de cassation exige que la convention individuelle de forfait mentionne un nombre exact et intangible de jours travaillés, et ne se contente pas d'indiquer un nombre maximum de jours (Cass. soc., 12 février 2015, n° 13-17.516) ;
- la rémunération (C. trav., art. L. 3121-61) ;
- les modalités de surveillance de la charge de travail du salarié concerné, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale.

En l'absence d'écrit ou des mentions précitées, la convention est inopposable au salarié, qui peut en conséquence demander le paiement d'heures supplémentaires.

✓ **Détermination du nombre de jours travaillés**

Le nombre de jours de travail fixé dans la convention de forfait ne peut dépasser celui prévu par l'accord collectif applicable à l'entreprise, limité à 218 jours par an (C. trav., art. L. 3121-64). Le plafond de jours travaillés doit être établi de manière individuelle pour chaque salarié, en tenant compte, le cas échéant, des congés d'ancienneté conventionnels (Cass. soc., 3 novembre 2011, n° 10-18.762).

En accord avec leur employeur, les salariés en forfait-jours qui le souhaitent peuvent renoncer à une partie de leurs jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire (autrement dit, se faire « racheter » leurs jours de repos). Cette décision doit reposer sur le volontariat. L'accord entre le salarié et l'employeur doit être établi par écrit. En pratique, il s'agit d'un avenant à la convention de forfait. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

L'avenant fixe le taux de la majoration de salaire applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, ce taux ne pouvant être inférieure à 10 % (C. trav., art. L. 3121-59, al. 2).

L'accord collectif ayant instauré le forfait annuel en jours peut fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos. Ce nombre doit tenir compte des dispositions légales relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise et avec celles relatives aux congés payés (C. trav., art. L. 3121-64, dern. al.).

En théorie, le nombre maximal de jours travaillés sur l'année ne peut dépasser 282 jours (365 jours – 52 jours de repos hebdomadaire – 30 jours de congés payés – le 1er Mai).

Si l'accord collectif ne fixe pas un nombre annuel maximal de jours travaillés en cas de renonciation du salarié à des jours de repos, celui-ci est de 235 jours (C. trav., art. L. 3121-66 nouveau). En conséquence, le salarié dont le forfait prévoit une durée annuelle de 218 jours peut renoncer au maximum à $235 - 218 = 17$ jours de repos (Circ. DGT n° 20 du 13 novembre 2008, fiche n° 14).

L'employeur doit décompter chaque année le nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié en forfait-jours (C. trav., art. D. 3171-10). Sous peine d'une amende de 3e classe, il doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, pour une durée de trois ans, le ou les documents existants dans l'entreprise permettant de comptabiliser les jours de travail effectués par les salariés en forfait-jours (C. trav., art. D. 3171-16).

Incidences des absences

Les jours d'absence pour maladie doivent être pris en compte pour déterminer si le nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait est atteint. L'employeur doit donc réduire le nombre de jours devant être travaillés prévu par le forfait, en en déduisant le nombre de jours d'absence pour maladie.

De manière générale, toutes les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel de jours à travailler fixé dans le forfait. Ces congés et absences autorisées ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié. Ils seront indemnisés ou donneront lieu à une retenue sur salaire, suivant leur nature et leur origine.

Quid des absences de quelques heures sur une journée ? Comme les salariés en forfait-jours ne travaillent pas selon une référence horaire, ces absences n'ont pas d'incidence sur le forfait, ni d'impact sur le salaire.

La seule exception étant les absences pour fait de grève. La Cour de cassation a considéré qu'une retenue sur salaire devait alors être effectuée en déterminant un salaire horaire fictif, calculée en fonction du salaire annuel rapporté à la durée légale du travail ou à la durée du travail applicable dans l'entreprise si cette durée est supérieure à la durée légale (Cass. soc., 13 novembre 2008, n° 06-44.608).

Détermination de la preuve des jours travaillés

En cas de litige sur le nombre de jours de travail effectués dans le cadre d'une convention de forfait-jours, la charge de la preuve est répartie entre le salarié et l'employeur (Cass. soc., 6 juillet 2011, n° 10-15.050).