

Durée du travail - Le forfait annuel en jours

Le forfait annuel en jours est une organisation du travail permettant à l'employeur de déroger à la durée légale de travail de 35 heures et au paiement des heures supplémentaires.

L'infographie ci-dessous décrit les formalités et les conditions de mise en place de ce dispositif ainsi que les obligations inhérentes à ce régime.

Durée du travail

Le forfait annuel en jours

Par Fabien Pomart et Matthieu Blaschczyk

Le forfait annuel en jours permet à l'employeur de ne plus avoir à distinguer dans une journée ce qui relève ou non du temps de travail effectif du salarié.



Cette organisation du travail ne distingue plus les temps de travail effectif, les pauses, les temps de trajet.

Toute journée comportant pour partie du temps de travail doit par conséquent être comptabilisée comme un jour travaillé.

Le salarié ne peut plus prétendre au paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures par semaine.







Mise en place

- 1 Vérifier que la convention collective ou un accord de branche ou d'entreprise autorise la mise en place d'un forfait annuel en jours. L'accord doit déterminer notamment :
 - o Les catégories de salariés concernées
 - o Le nombre de jours compris dans le forfait, dans la limite de 216 jours
 - o Les modalités de suivi de la charge de travail du salarié
- 2 Conclure avec le salarié une convention individuelle de forfait en jours au sein du contrat de travail ou par avenant. La clause doit prévoir :
 - o Le nombre de jours travaillés par an
 - o Les modalités de suivi de la charge de travail du salarié



Conditions obligatoires

La convention individuelle de forfait en jours peut être conclue lorsque les conditions suivantes sont respectées :

-  Le salarié entre dans la catégorie des salariés concernés (statut cadre)
-  Le salarié exerce des fonctions qui l'empêchent de pouvoir suivre l'horaire collectif applicable dans la société
-  Le salarié dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps
-  La rémunération du salarié respecte le minimum stipulé le cas échéant par la convention collective pour appliquer le forfait annuel en jours



Suivi de la charge de travail



L'employeur a l'obligation de suivre et d'évaluer régulièrement la charge de travail du salarié afin de s'assurer du bon équilibre entre l'activité professionnelle du salarié et sa vie personnelle ainsi que le respect de son droit à la déconnexion.

Le respect de cette obligation se matérialise par :



L'envoi mensuel par le salarié d'un relevé auto-déclaratif des jours travaillés et des jours de repos pris



Un entretien annuel à minima avec le supérieur hiérarchique consacré au suivi de la charge de travail



La mise en place d'un dispositif d'alerte pour le salarié se formalisant par un entretien avec le supérieur hiérarchique en cas de difficulté constatée dans l'exécution du forfait

Le salarié bénéficie toujours des durées minimales quotidiennes et hebdomadaires de repos.

Le salarié bénéficie de jours de repos complémentaire en contrepartie de la convention de forfait en jours mais il peut renoncer à tout ou partie de ses jours de repos en contrepartie d'une rémunération majorée d'au moins 10 % de ces jours.

Le non-respect des conditions de mise en place ou d'exécution du forfait entraîne la nullité de la convention de forfait en jours et l'obligation pour l'employeur de payer les heures supplémentaires effectuées par le salarié au-delà de 35 heures.



Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.