



Extrait du Accompagnement vers l'emploi

<http://emploi.spf75.org/Le-forfait-en-jours>

Le forfait en jours

- Droit du travail
- Le temps de travail

-



Date de mise en ligne : vendredi 6 mai 2016

Description :

Le forfait en jours est un mécanisme permettant à l'entreprise de décompter le temps de travail du salarié non pas en heures, mais en jours.

Copyright © Accompagnement vers l'emploi - Tous droits réservés

Ce dispositif a été introduit par les lois Aubry en 2000 puis étendu par la loi du 20 août 2008. Le forfait jour, qui concerne principalement les cadres, est un mode de rémunération basé non pas sur un décompte horaire hebdomadaire, mais sur un nombre de jour de travail par an, ceci normalement prédéfini par une convention. Le salarié en forfait en jours reçoit une rémunération identique chaque mois peu importe le nombre d'heures qu'il a effectué.

Le forfait en jours est une dérogation à la durée légale du travail, qui prévoit que les heures de travail doivent être décomptées en heure et majorées en cas de dépassement de 35h de travail. Pour cette raison le régime du forfait en jours est strictement encadré. Cet article a pour objectif d'expliquer quelles sont les conséquences de l'application du forfait en jours pour le salarié et d'énoncer les conditions que l'entreprise doit remplir pour avoir droit d'y recourir.

Les conséquences de l'application du forfait en jours

Le régime des forfaits en jours se révèle très avantageux pour les entreprises puisqu'il leur permet de rémunérer leurs salariés sans tenir compte des heures effectuées et de déroger à plusieurs règles légales en matière de temps de travail.

1) Une rémunération forfaitaire

Un salarié, ayant conclu une convention de forfaits en jours sur l'année avec son entreprise, ne sera pas rémunéré selon les heures qu'il a accompli au cours du mois, mais selon un forfait établi à l'avance dans la convention de forfait. Ainsi, un salarié effectuant des semaines de 40h durant tout un mois, puis le mois suivant des semaines de 50h, se verra verser la même rémunération mensuelle.

2) Des dérogations aux dispositions légales

La loi Aubry, ayant institué le mécanisme du forfait en jours sur l'année, prévoit que les salariés en forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions suivantes du Code du travail :

- ▶ à la durée légale hebdomadaire du travail de 35 heures
- ▶ à la durée quotidienne de travail effectif d'un salarié (10 heures maximum)
- ▶ aux durées hebdomadaires maximales de travail (48h max au cours d'une même semaine ou 44 heures sur une période de 12 semaines)

Concrètement cela signifie que **les salariés en forfait en jours ne se voient pas appliquer le régime des heures supplémentaires** (le dépassement des 35h n'ouvre pas droit à la majoration des heures puisque le temps de travail est décompté en jours et non pas en heures) **et ne sont pas soumis à la législation des durées maximales de travail**, ils peuvent donc travailler plus de 10h par jour et plus de 48h par semaine.

En revanche, la loi prévoit qu'ils **beneficient des dispositions du Code du travail relatives au repos quotidien (11h consécutives), hebdomadaire (24h consécutives), aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.**

Finalement, le temps de travail du salarié en forfait en jours n'est limité que par le respect des temps de repos

obligatoire. De cette manière, les salariés en forfait en jours peuvent être amenés à effectuer jusqu'à 78 heures par semaine.

Cependant, la jurisprudence a estimé qu'il s'agissait d'un temps de travail trop long et déraisonnable. La Cour de cassation impose donc à l'employeur de vérifier la charge de travail de son salarié en forfait en jours afin de vérifier que celui-ci reste « raisonnable ». Cette notion de temps de travail « raisonnable » est assez floue, elle est appréciée au cas par cas par les tribunaux.

Les conditions pour recourir au forfait en jours sur l'année

Seuls certains salariés sont autorisés à conclure des conventions de forfait en jours sur l'année. En outre, plusieurs conditions doivent être remplies pour que l'entreprise puisse appliquer le dispositif du forfait en jours à ses salariés. Lorsque ces conditions ne sont pas respectées, le salarié pourra prétendre de toutes les heures supplémentaires qu'il a effectués.

1) Les destinataires de ces conventions : les cadres et salariés autonomes

Les personnes pouvant conclure une convention de forfait en jours sur l'année sont :

- ▶ les cadres, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps
- ▶ les salariés, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminé et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps

Ainsi, seuls les salariés qui disposent d'une grande indépendance dans leur emploi du temps et qui organisent leur travail de manière autonome peuvent conclure des conventions de forfait en jours.

La Cour de cassation contrôle strictement cette condition.

Par exemple, elle a estimé pour un salarié chef de rayon chez Carrefour que celui-ci n'avait pas à être en forfait en jours, car il était obligé de travailler aux horaires d'ouverture du magasin et il devait avoir l'autorisation de son supérieur pour quitter son poste. Par conséquent, il ne disposait pas d'une autonomie dans l'organisation de son temps de travail et aurait dû se voir appliquer le droit commun en matière de temps de travail. Ce salarié a pu prétendre au paiement de l'ensemble des heures supplémentaires qu'il avait effectués.

2) La nécessité d'un accord collectif

Pour que l'entreprise puisse recourir au mécanisme du forfait en jours, elle doit être couverte par un accord collectif de branche ou d'entreprise l'autorisant à y recourir. À défaut d'accord collectif préalable, aucune convention individuelle de forfait annuel en jours ne peut être conclut, même avec l'accord exprès du salarié.

Cet accord collectif doit déterminer :

- ▶ les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait
- ▶ la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établie. Le nombre de jours travaillés dans l'année, fixé par l'accord collectif, ne peut en principe excéder 218 jours sur l'année
- ▶ les caractéristiques principales de ces conventions (ex : modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées, conditions de suivi de l'organisation du travail des intéressés...)

3) La convention de forfait en jours doit être écrite et signée par le salarié

Lorsque l'employeur souhaite placer l'un de ses salariés sous le régime du forfait en jours sur l'année, il doit

obligatoirement lui faire signer une convention de forfait en jours. La convention de forfait en jours doit faire l'objet d'un écrit dûment signé par le salarié qui l'accepte. L'accord du salarié est indispensable puisque le forfait en jours aura des conséquences sur son temps de travail et sa rémunération. L'employeur doit donc obligatoirement faire figurer dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat une clause en ce sens, qui fixe les conditions d'application de la convention de forfait.

Subsidiairement, le refus du salarié de se voir appliquer une convention de forfait jour n'est pas, en soi, un motif légitime de licenciement, puisque la conclusion d'une telle convention est une modification de son contrat de travail.

Sanctions du défaut d'accord écrit : Le fait pour un employeur de soumettre un salarié au mécanisme du forfait en jour, sans qu'il ait été conclue une convention individuelle de forfait, est constitutif du **délit de travail dissimulé et l'expose au paiement de l'indemnité forfaitaire, égale à six mois de salaire**. De même, le seul renvoi général fait dans le contrat de travail à l'accord d'entreprise ne peut constituer l'écrit requis pour caractériser l'existence d'une convention de forfait. Dans un tel cas, **le salarié est fondé à réclamer le paiement des heures supplémentaires qu'il a effectués**.

4) La mention sur le bulletin de paie

Le bulletin de paie doit obligatoirement mentionner que le salarié est sous le régime du forfait en jours sur l'année.

5) L'entretien annuel individuel

La loi prévoit qu'un entretien annuel individuel doit être organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Cet entretien 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.

La contestation du forfait en jours par le salarié devant le juge

Le salarié en forfait en jours sur l'année peut saisir le Conseil des prud'hommes dans deux hypothèses :

- ▶ **Si l'une des conditions pour conclure une convention de forfait n'est pas remplie** (absence d'accord collectif préalable, absence d'écrit, etc.). Si le juge constate que l'une des conditions pour avoir recours au forfait en jours n'est pas respectée par l'entreprise, le salarié sera considéré comme n'étant pas soumis au régime du forfait en jours. Par conséquent, le salarié pourra prétendre au rappel de salaires correspondant aux heures supplémentaires effectuées.
- ▶ **Lorsque le salarié perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées**. Si le juge considère effectivement que la rémunération perçue par le salarié est dérisoire compte tenu de la quantité de travail et/ou des tâches qu'il effectue, il lui allouera une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, au regard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise et correspondant à sa qualification