



# Forfait annuel en jours : conditions et contestations

publié le **31/03/2015**, vu **3774 fois**, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

## **L'employeur ne peut appliquer au salarié un forfait annuel en jours que sous certaines conditions cumulatives**

Que le salarié soit cadre, ou non, dès lors qu'il dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui lui sont confiées, l'employeur peut lui proposer un contrat de travail recourant au forfait annuel en jours, aussi appelé « forfait jours ».

Ce mécanisme organisé par les articles L.3121-43 et suivants du Code du travail, permet de s'affranchir d'horaires stricts et réguliers, le salarié organisant son temps de travail à sa guise, en fonction de ses obligations.

Il prévoit une base horaire annuelle de 218 jours maximum, incluant la journée de solidarité. Ce plafond peut être réduit par des dispositions de la convention collective ou par un autre accord collectif applicable à l'entreprise.

Cette organisation du travail particulière ne donne en principe pas lieu à journées RTT (JRTT) sauf disposition plus favorable dans le contrat de travail, et ne donne pas non plus lieu à un décompte d'heures supplémentaires.

Les durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires se sont pas applicable au salarié en forfait jours (*Articles L.3121-34 et L.3121-35 du Code du travail*).

Toutefois l'employeur doit veiller à ce qu'il bénéficie d'une « durée raisonnable de travail » (*Article 2 Charte sociale européenne*).

Sans aucune référence horaire, la rémunération annuelle est alors forfaitaire.

En contrepartie de cette flexibilité et afin d'assurer la protection des droits fondamentaux des salariés, le mécanisme de forfait annuel en jours ne peut être appliqué au salarié que sous certaines conditions :

- Le recours au forfait jours doit être autorisé par un accord collectif ou par la convention collective applicable,
- Le forfait jours doit faire l'objet d'une convention individuelle entre le salarié et l'employeur (il peut s'agir d'une clause dans le contrat de travail qui le prévoit),
- Dans cette convention individuelle (ou clause du contrat de travail), des mentions doivent apparaître impérativement et notamment :

- la référence à l'accord collectif autorisant ce recours,
- le nombre de jours maximum de travail par an,
- l'organisation d'entretien annuel,
  - Au moins un entretien doit être organisé tous les ans par l'employeur, pour évoquer avec le salarié les conditions d'application du forfait jours et ses conséquences sur sa vie personnelle, notamment pour s'assurer de la préservation de sa santé et de sa sécurité ( *Cass. soc. 31 janvier 2012, n°10-19807*).

Ces conditions sont cumulatives. Si l'une d'elle fait défaut, ou si une mention est manquante, la convention de forfait jours n'est pas opposable au salarié, qui peut la remettre en cause.

En d'autres termes, il peut demander à revenir à un système classique d'aménagement du temps de travail, sur la base de la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires). S'il effectue des heures supplémentaires au-delà, il aura droit à leur paiement majoré de 25 ou 50%.

Le salarié peut aussi prétendre au paiement de toutes les heures supplémentaires qu'il aurait effectuées au-delà de 35 heures par semaine (sous réserve qu'il en rapporte la preuve), sur l'ensemble la période pendant laquelle lui était appliqué le forfait annuel en jours.

Il peut également solliciter une indemnisation pour mauvaise exécution du contrat de travail par l'employeur.

Enfin, une application irrégulière du forfait jours peut fonder une prise d'acte de la rupture de son contrat par le salarié, portée devant le Conseil de prud'hommes.

---

*Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet. Pour plus de précisions, vous pouvez contacter votre conseil habituel ou un avocat.*

*Si votre contrat de travail prévoit le forfait annuel en jours mais que les conditions de forme ou de mise en œuvre ne sont pas respectées, contactez un avocat qui vous guidera dans les démarches amiables et/ou contentieuses à entreprendre.*

---

Maître Nathalie FOUQUE  
70, Rue Montgrand – 13006 MARSEILLE  
Tél. : 04.91.04.17.04 – Fax : 04.91.54.79.64  
[nathaliefouque.avocat@outlook.fr](mailto:nathaliefouque.avocat@outlook.fr)