



Les forfaits-jours version « Loi Travail »

publié le **07/09/2016**, vu **4990 fois**, Auteur : [François Barbé](#)

La loi Travail sécurise le dispositif des forfaits jours. Néanmoins, c'est une pratique qui reste bien encadrée. Aussi, les employeurs doivent être très vigilants !

La loi Travail sécurise le dispositif des forfaits jours. Néanmoins, c'est une pratique qui reste bien encadrée. Aussi, les employeurs doivent être très vigilants !

Un accord collectif reste indispensable

Pour pouvoir mettre en place des forfaits annuels en heures ou en jours **sur l'année**, un accord collectif d'entreprise reste nécessaire ou, à défaut, une convention ou un accord de branche (article L. 3121-63 nouveau). Il n'est donc pas possible, même pour une petite entreprise, de mettre en place des forfaits jours ou annuels en heures sans base conventionnelle.

De même, la forfaitisation de la durée du travail doit toujours faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit (article L. 3121-55 nouveau).

Contenu de l'accord collectif

L'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année détermine :

- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait,
- la période de référence du forfait (année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs),
- le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait, dans la limite de 218 jours s'agissant du forfait en jours,
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et 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 (article L. 3121-64 nouveau).

Par ailleurs, l'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de **forfait en jours** doit désormais déterminer :

- 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 prévu au 7° de l'article L. 2242-8.

Accord collectif lacunaire

A défaut de stipulations conventionnelles concernant l'évaluation et le suivi de la charge de travail, une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue sous réserve du respect des dispositions suivantes :

- L'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié ;
- L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération (Article L3121-65 nouveau)

A défaut de stipulations conventionnelles concernant le droit à la déconnexion du salarié, les modalités d'exercice de ce droit sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés.

Un employeur diligent peut désormais être « en conformité avec les exigences légales et jurisprudentielles » même si l'accord de base est déficient.

Anciens accords collectifs

Les accords conclus avant la loi Travail et ne comportant pas les nouvelles précisions restent valables et peuvent servir de fondement à des conventions individuelles de forfait. Dans ce cas-là l'employeur doit respecter l'article L. 3121-65 nouveau précité. Ils peuvent aussi être révisés sans que l'employeur ait l'obligation de requérir l'accord du salarié, dès lors qu'il s'agit uniquement de se mettre en conformité avec les nouvelles exigences légales (art. 12, I de la loi).

Un impératif patronal : le suivi régulier de la charge de travail

Avec la loi nouvelle, un employeur qui se contenterait uniquement d'un entretien annuel sur la charge de travail s'exposerait à d'éventuels contentieux. En effet la loi est désormais très explicite : *« l'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail »* (article L. 3121-60 nouveau).

Renoncement aux jours de repos

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.

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 %. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite (article L. 3121-59)

Forfait jours et rémunération

Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause conventionnelle ou contractuelle contraire, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification (article L. 3121-61).

François Barbé

Consultant RH/ Relations Sociales

<http://www.legavox.fr/blog/francois-barbe/>

<https://fr.linkedin.com/in/francoisbarbe61>