Image not found or type unknown

COMMENT BIEN REDIGER UN CONTRAT DE TRAVAIL ? LE FORFAIT-JOURS

publié le **12/05/2021**, vu **5354 fois**, Auteur : GRELIN & ASSOCIES

Le cabinet Grelin & Associés vous explique quand et comment mettre en place une convention de forfait annuel en jours dans le cadre d'un contrat de travail.

1- Qu'est-ce qu'une convention de forfait annuel en jours ?

La convention de forfait annuel en jours - plus communément appelée « **forfait-jours** » - est un avenant au contrat ou une clause du contrat de travail qui **permet d'exclure le salarié concerné du décompte de son temps de travail en heures.**

À compter de l'entrée en vigueur de la convention, le temps de travail du salarié est uniquement décompté en journées ou en demi-journées.

Cela signifie que l'employeur n'est plus tenu de décompter et de rémunérer des **heures supplémentaires** majorées lorsque la durée de travail du salarié dépasse 35 heures hebdomadaires (C. trav., L. 3121-62).

L'employeur n'est pas non-plus tenu de contrôler le respect des **durées maximales de travail** quotidienne et hebdomadaire (C. trav., L. 3121-62).

2- Dans quels cas peut-on conclure une convention de forfait-jours avec un salarié ?

Conditions tenant au salarié

En application de l'article L. 3121-58 du code du travail, sont seuls éligibles au forfait-jours les salariés :

- **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 ;

- **Non-cadres,** dont la durée du temps 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.

Une détermination plus précise des catégories de salariés éligibles peut toutefois être prévue par accord collectif (C. trav., L. 3121-64).

Conditions tenant à l'existence d'un accord collectif

La mise en place de forfaits annuels en jours **doit impérativement être autorisée par un accord collectif** d'entreprise ou par un accord de branche (C. trav., L. 3121-63).

L'accord collectif en question doit contenir un certain nombre de mentions obligatoires prévues par l'article L. 3121-64 du code du travail.

La majorité des accords collectifs de branche ne sont toutefois pas conformes aux dispositions de l'article L. 3121-64, II, relatives au suivi de la charge de travail du salarié, à son droit au repos et à son droit à la déconnexion.

Dans une telle hypothèse, l'article L. 3121-65 du code du travail, autorise l'employeur à conclure une condition de forfait-jours à condition de respecter les dispositions supplétives qu'il fixe en la matière (**voir le point 4**).

3- Comment rédiger une convention de forfait-jours ?

La convention de forfait **doit impérativement être formalisée par écrit** (C. trav., L. 3121-55). Il peut s'agir d'une clause spécifique insérée dans le contrat de travail ou d'un écrit distinct.

Cet écrit doit indiquer le **nombre exact de jours de travail** par an, ainsi que la **rémunération** correspondante (C. trav., L. 3121-64, I, 5°).

Le **nombre maximal** de jours travaillés pouvant être stipulé est de **218 jours** (C. trav., L. 3121-64, I),

Il n'est pas souhaitable de faire mention du nombre de **jours de repos supplémentaires** liées au forfait (communément appelés « **jours de RTT** »). En effet, ce nombre varie chaque année en fonction du nombre de jours fériés chômés et ne peut donc être déterminé à l'avance.

Il également conseillé, à titre informatif, de préciser la convention collective autorisant le recours au forfait-jours et de détailler les modalités de suivi du temps et de la charge de travail du salarié qui seront mises en œuvre.

4- Quelles sont les obligations de l'employeur dans l'application de la convention de forfait-jours ?

L'employeur est tenu de respecter les modalités **de suivi du temps et de la charge de travail** du salarié prévus par la convention collective.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Lorsque celles-ci ne sont pas conformes aux dispositions de l'article L. 3121-64 du code du travail, l'employeur est tenu à trois obligations :

- Assurer de façon continue le **contrôle du temps de travail** (en journées ou demi-journées) du salarié au moyen d'un outil dédié ;

- Assurer le respect des **durées de repos minimales quotidienne et hebdomadaire** (respectivement 11 et 35 heures, sauf accord collectif plus favorable) ainsi que l'exercice du **droit à la déconnexion** ;

- Organiser **périodiquement** (au moins une fois par an) un échange avec le salarié concernant sa charge de travail, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et concernant sa rémunération.

5- Peut-on dépasser le nombre de jours de travail prévu au forfait ?

Le nombre de jours stipulé au forfait peut être dépassé **avec l'accord exprès du salarié**. L'accord entre l'employeur et le salarié doit être **établi par écrit** (C. trav., L. 3121-59).

La renonciation du salarié à des jours de repos (RTT) **ne doit toutefois pas le conduire à dépasser 235 jours de travail** sur l'année (ou la durée équivalente prévue par accord collectif) (C. trav., L. 3121-66).

L'accord sur le dépassement du forfait n'est **valable que pour l'année au cours** de laquelle il est conclu. Il ne peut être renouvelé tacitement. Les jours de travail supplémentaire doivent faire l'objet d'une **majoration au moins égale à 10 %** (C. trav., L. 3121-59).

6- Quelles sont les sanctions en cas de non-respect des règles relatives au forfait-jours ?

Non-respect des conditions de mise en place de la convention de forfait

Lorsque les forfaits en jours sont mis en place sans respecter les conditions imposées par la loi, ils sont en principe déclarés nuls, ce qui les rend **inopposables aux salariés pour le passé, le présent et l'avenir.**

C'est le cas notamment en l'absence d'accord collectif préalable autorisant à recourir (Cass. soc., 9 mai 2018, no 16?26.910), ou lorsque le forfait n'a pas été formalisé par écrit (Cass. soc., 4 nov. 2015, no 14?10.419).

En cas de nullité du forfait-jours, le salarié peut demander, le cas échéant :

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- Le paiement des **salaires** et **repos compensateurs** dus en contrepartie des **heures supplémentaires** effectuées (Cass. soc., 29 juin 2011, no 09?71.107) ; les heures supplémentaires sont l'objet de **majorations** conformément aux dispositions légales (**25 %** de 35 à 43 heures et **50 %** au delà) ou conventionnelles applicable ; le **délai de prescription** étant de **3 ans**, le montant total du rappel de salaire sur une telle période peut être très important ;

- La **résiliation judiciaire du contrat** de travail aux torts de l'employeur (Cass. soc., 26 sept. 2012, no 11?14.540) ;

- En cas de rupture du contrat, une **indemnité pour travail dissimulé** lorsque l'élément intentionnel de l'infraction est caractérisé ; cet élément intentionnel ne peut toutefois pas résulter de la seule application d'une convention de forfait illicite (Cass. soc., 16 juin 2015, no 14?16.953).

En revanche, le salarié perd rétroactivement tous les **jours de repos** auxquels il a ouvert droit et ceux dont il a bénéficié depuis la date d'entrée en vigueur de sa convention individuelle. Dès lors, l'employeur est fondé à obtenir le remboursement de ceux qui ont été pris (Cass. soc., 6 janv. 2021, no 17?28.234).

Non-respect des modalités d'application du forfait-jours.

La méconnaissance par l'employeur de ses obligations relatives à la mise en œuvre du forfait-jours (suivi du temps et de la charge de travail, respect du droit au repos, etc.) **prive le forfait-jours d'effet** temporairement (Cass. soc., 22 juin 2016, no 14?15.171).

Il est inopposable au salarié pendant la période durant laquelle les manquements de l'employeur sont constatés. Il peut néanmoins reprendre effet pour l'avenir, à compter de la date à laquelle l'employeur se conforme à ses obligations.

Toute l'équipe du cabinet Grelin & Associés est à votre écoute pour vos problématiques liées au droit du travail.

Retrouvez les autres articles de notre série consacrée à la rédaction du contrat de travail :

- Comment bien rédiger un contrat de travail ? Le CDD

- Comment bien rédiger un contrat de travail ? La clause de non concurrence

- Comment bien rédiger un contrat de travail ? La clause de mobilité

- Comment bien rédiger un contrat de travail ? Le contrat à temps partiel

GRELIN & ASSOCIÉS

248, Boulevard Raspail 75014 Paris

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Tél : 01 42 18 11 11

contact@ig-avocat.fr

Mots clefs : avocat ; droit ; droit du travail ; contrat de travail ; salarié ; convention de forfait annuel en jours ; convention de forfait jours ; forfait-jours ; décompte ; temps de travail ; heures supplémentaires ; majorations ; heures majorées ; durée de travail ; temps de travail ; hebdomadaire ; mensuel ; temps de repos ; cadre ; horaire collectif ; autonomie ; emploi du temps ; responsabilité ; accord collectif ; accord de branche ; mentions obligatoires ; charge de travail ; suivi ; droit à la déconnexion ; écrit ; jours de travail ; 218 jours ; RTT ; jour de repos supplémentaire ; suivi périodique ; 235 jours ; convention privée d'effet ; annulation ; repos compensateur ; délai de prescription ; résiliation judiciaire ; travail dissimulé ; jour de repos

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés