Image not found or type unknown

Les conventions de forfait en jours : attention aux abus !

publié le **06/01/2015**, vu **3045 fois**, Auteur : Raphaelle BENSOUSSAN

Les conventions de forfait en jours doivent remplir plusieurs conditions pour être valables.

De nombreux salariés ne sont pas soumis aux 35 heures dès lors qu'ils ont signé avec leur employeur une convention de forfait en jours, ce qui signifie que leur temps de travail n'est pas décompté en heures mais en jours (218 jours maximum par an).

Ces conventions de forfait en jours sont de plus en plus réglementées et doivent remplir de nombreuses conditions pour être valides.

- **Conditions relatives au salarié**

Les conventions de forfaits jours ne peuvent être conclues qu'avec **deux types de salariés** (*article L.3121-43 du Code du travail*) :

- les cadres autonomes
- les non-cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leurs sont confiées

Par ailleurs, certaines conventions collectives posent des conditions d'âge et de coefficient hiérarchique que les salariés doivent remplir pour relever du régime des forfaits jours.

- **Conditions relatives au texte autorisant le régime du forfait jours**

Un employeur ne peut signer une convention de forfait en jours avec un salarié que si ce régime est autorisé par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, une convention collective ou un accord de branche, dont les stipulations assurent la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au forfait jours (*Cour de Cassation, 2 juillet 2014, n°13-11940, Cour de Cassation, 29 juin 2011, n°09-71107)* par :

- la garantie du respect des durées maximales de travail, ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires
- les modalités de contrôle et de suivi de l'organisation du travail, de la charge de travail et de l'amplitude des journées du salarié

- **Conditions relatives à l'employeur**

Chaque employeur qui souhaite conclure avec un salarié une convention de forfait en jours doit :

- obtenir l'accord du salarié par la signature d'une convention de forfait en jours

- organiser des entretiens annuels de suivi portant sur :

1. la charge de travail du salarié
2. l'organisation du travail dans l'entreprise
3. la possibilité pour le salarié de conjuguer son activité professionnelle avec sa vie personnelle et familiale
4. la rémunération du salarié.

Si l'une des conditions suivantes n'est pas remplie, **la convention de forfait en jours est nulle** et le salarié sera considéré comme soumis à la législation sur la durée du travail et pourra notamment prétendre au paiement de chaque heure supplémentaire effectuée au-delà de 35 heures. Il sera précisé que les salaires sont soumis à une prescription de 3 ans.

Mon avis : Dès lors qu'un employeur vous propose la signature d'une convention de forfait en jours, il faut impérativement vérifier l'ensemble de ces conditions afin de s'assurer de sa légalité.

Raphaëlle BENSOUSSAN

Avocat à la Cour

8 Avenue Victor Hugo - 75116 PARIS

Téléphone : 01 81 70 99 00 - Fax : 09 57 23 77 68

bensoussanraphaelle@gmail.com

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés