

La fiche pratique

19 juin 2015

Le forfait jours : les erreurs à éviter !

Qu'est-ce qu'un forfait jour ?

Le forfait-jours est un dispositif permettant de décompter le temps de travail selon le nombre de jours travaillés et non pas selon les heures. Ce dispositif légal a été mis en place par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 sur les 35 heures, dite loi Aubry II. Le salarié n'est donc pas soumis aux règles des 35h hebdomadaires.

Comment mettre en place un forfait jours ?

La mise en place d'une convention individuelle de forfait jours est subordonnée à la conclusion :

- d'un accord collectif.
- d'une convention individuelle de forfait, qui requiert l'accord du salarié et doit être passée par écrit.

Qui sont les salariés bénéficiaires du forfait jours?

Le salarié bénéficiaire du forfait jour doit être autonome et appartenir à une des catégories prévues par l'accord collectif.

- **Une convention de forfait peut être conclue avec :**
 - Les 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.
 - Les salariés 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 (loi n° 2005-882 du 2 août 2005)(art. L. 3121-43 C. trav).

Le juge a la possibilité de contrôler le critère d'autonomie, si ce critère n'est pas rempli, alors le juge peut déclarer inopposable le forfait jours, de ce fait, le salarié pourra demander le paiement d'heures supplémentaires.

Ce qui est contraire au critère d'autonomie :

- mise en place d'un planning de présence (Cass soc, 23 janvier 2013), d'intervention (Cass. Soc. 31 octobre 2012).
- Absence de choix des jours de repos (Cass. Soc 31 octobre 2007).
- **Le salarié bénéficiaire doit également appartenir à une des catégories prévues par l'accord collectif :**

Il peut s'agir d'un accord d'entreprise, d'un accord d'établissement ou, à défaut, d'un accord de branche.

Ce qui n'est pas valable, et entraîne la nullité de la convention individuelle de forfait :

- Lorsque l'accord collectif renvoie à la convention individuelle de forfait le soin de préciser les modalités de mise en œuvre et de contrôle du nombre de jours travaillés.
- Lorsque l'accord collectif constitue une simple déclaration de principe, en faisant référence au temps de repos quotidien et hebdomadaire ainsi qu'à la durée maximale de travail (Cass, soc, 31 janvier 2012)

Quelles sont les caractéristiques de la convention individuelle de forfait ?

La convention de forfait est un écrit, qui doit être individualisé pour chaque salarié. Il peut s'agir soit d'une clause au sein du contrat de travail, soit d'une convention dédiée annexée au contrat.

Cette convention individuelle doit contenir :

- Le nombre de jour travaillés (ce nombre doit être précis et intangible) et dans la limite du plafond fixé par l'accord collectif. Il est, toutefois possible de dépasser ce plafond. Dans ce cas, avec l'accord de l'employeur, le salarié peut renoncer à des jours de repos et percevoir une majoration de salaire. Une majoration d'au moins 10% est appliquée à cette rémunération complémentaire (rachat de jours de repos). Le temps de travail ne peut cependant pas dépasser 235 jours, sauf si l'accord collectif prévoit un nombre supérieur.

- Les modalités de décompte de ces jours et des absences, ainsi que les conditions de prise de repos et les possibilités de rachats de jours de repos. La convention doit également contenir la rémunération,
- Ainsi que les modalités de surveillance de charge de travail du salarié concerné, l'adéquation entre son salaire et ses responsabilités, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle.

A défaut de ces dispositions, la convention individuelle sera inopposable au salarié,

/!\ À ne pas faire :

- L'employeur qui applique le forfait jours sans convention individuelle peut être poursuivi pour travail dissimulé (cass. Soc, 28 février 2012).
- Les accords collectifs peuvent préciser des modalités spécifiques imposant d'être contenu dans le cadre de la convention individuelle.

Quelles sont les modalités de l'accord collectif ?

Cet accord détermine les catégories de salariés pouvant être soumises au forfait jours. L'accord doit également préciser le nombre de jours travaillés dans la limite de 218 jours, ainsi que les caractéristiques principales de ces conventions. Afin d'éviter tout contentieux, il est préférable de mentionner dans l'accord des conditions éligibles strictes. Il est conseillé également que certaines dispositions de l'accord garantissent le respect des durées maximales de travail, notamment en prévoyant du repos hebdomadaire ou journalier (Cass. Soc. 29 juin 2011). L'accord doit garantir une amplitude et une charge de travail « raisonnable » et une bonne répartition du travail dans le temps (Cass. Soc. 26 septembre 2012).

Quels sont les risques encourus lorsque l'accord collectif n'est pas valable ?

Lorsque l'accord collectif instituant le régime des forfaits jours ne respecte pas les conditions précédemment citées, cela entraîne la nullité des conventions individuelle de forfait (cass. Soc, 24 avril 2013). Ainsi, le salarié est soumis au droit commun, il peut donc demander le paiement d'heures supplémentaires, dans la limite du délai de prescription de 3 ans.

A noter, l'employeur a la possibilité de se conformer aux garanties conventionnelles, dès lors la convention individuelle de forfait retrouve son plein effet, ce qui empêche toute action en rappel d'heures supplémentaires sur cette période.

Les accords sont très difficiles à mettre en place car très risqués. Aujourd'hui, rare sont les accords à ne pas avoir été sanctionnés par le juge. On peut citer notamment le secteur de la banque et de la métallurgie. Les modalités doivent être minutieusement préparées, notamment sur le respect des durées maximales de travail, les repos journaliers et hebdomadaire, une amplitude et une charge raisonnable de travail ainsi qu'une bonne répartition dans le temps de celui-ci et les modalités de leur mise en œuvre.