

En poursuivant votre navigation sur ce site, vous acceptez l'utilisation de vos données personnelles (par des cookies ou technologies similaires) afin de vous proposer des contenus et des services adaptés à vos centres d'intérêts. » [En savoir plus](#) **OK**

**ENTREPRISES**

SALARIÉS

COMITÉS D'ENTREPRISE



Que recherchez vous ?



Connectez-vous ▼

**Trouver un document juridique**

**Obtenir des conseils juridiques**

**Trouver votre convention collective**

**Suivre l'actualité juridique**

Accueil » Droit des Employeurs - Droit Social » Droit du Travail & Droit Social » Organiser le Temps de Travail » Organiser le temps de travail et les repos » Mettre en place des forfaits horaires » Mettre en place des forfaits horaires sur la semaine ou le mois » Actualités

ARTICLE AVOCAT Mettre en place des forfaits horaires sur la semaine ou le mois

## Le triple piège du forfait jour

Par Anne Laure SEMPE FILIPPI, Avocat - Modifié le 18-02-2013

**Abonnez-vous 1€**  
pendant 15j

Voici un rappel succinct relatif aux grandes règles du forfait jour.

## I. Rappel succinct des grandes règles du forfait jour

### I.1. Qu'est-ce que le forfait jour ?

Le forfait jour est une modalité de décompte du temps de travail en journées ou demi-journées travaillées, sans référence horaire, prévu par les articles L3121-43 et suivants du code du travail.

Il concerne les cadres, autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps et certains salariés non-cadres disposant d'une réelle autonomie.

Le forfait porte sur un nombre de jours travaillés : toute journée ou demi journée commencée est décomptée, quel que soient le nombre d'heures travaillées.

Les seules limites sont :

- Les 11 heures de repos continu quotidien
- Les 35 heures de repos continu hebdomadaire (soit 11 heures + 24 heures)

Du fait de cette absence de référence horaire, le forfait jour est censé permettre d'éviter le décompte et le paiement des heures supplémentaires et des repos compensateurs.

### I.2. Les trois conditions nécessaires à la mise en place d'une convention de forfait :

1. La convention de forfait ne peut concerner que :

- les salariés cadres dont l'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps et la nature de leurs fonctions, ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif.
- Les salariés pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions

2. Le forfait jour doit être prévu dans une convention ou un accord collectif

3. Il doit faire l'objet d'une convention individuelle de forfait avec chaque salarié concerné

## II. Les pièges du forfait jour

Même lorsque les conditions apparaissent remplies, la convention de forfait jour est un système dangereux : Sous des abords apparemment avantageux pour l'employeur, le forfait jour est exposé à des pièges qui ne sont pas forcément connus au moment de sa mise en place .

### II.1. La validité de la convention ou de l'accord collectif

Si la convention ou l'accord collectif, en vertu duquel est signé le forfait jour, est invalidé, cela implique la nullité du forfait jour.

Or, ces textes sont fragilisés au regard des normes Européennes, en raison des risques encourus par les salariés concernés en matière de santé au travail.

C'est ce qui a été rappelé par le Comité Européen des droits sociaux, qui, dans son rapport, concluait à la non-conformité du forfait annuel en jours avec la Charte sociale Européenne révisée.

Le Comité des ministres du Conseil de l'Europe, a, par deux fois, renoncé à enjoindre à la France de modifier sa réglementation sur ce point, mais l'avis du Comité des droits so-

## Maître Anne Laure SEMPE FILIPPI



Avocat au Barreau de  
MARSEILLE

Droit du Travail Salarié - Droit  
des Employeurs - Droit Social

[Me contacter](#)

PUBLICITÉ



## Work with C++ Super-Star

Teams of Apriorit C++  
developers have years of  
experience delivering smart  
technologies

apriorit.com

## Actualité les plus lues

1

**Bon à savoir : mariage,  
naissance, décès... les  
congés prévus par votre  
convention collective**



ciaux demeure. (résolution 2005-8 du 4 mai 2005, CGT c/ France ).

La chambre sociale a finalement validé le dispositif légal par un arrêt du 29 juin 2011 N°09-71107, mais il s'agit d'une validation sous condition.

Dans ce contexte, la Cour de Cassation veille en effet à la conformité des accords collectifs au droit Européen et vérifie notamment que les règles mises en place permettent de vérifier les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte.

Elle n'a pas hésité à invalider les dispositions de :

- l'article 12 de l'accord-cadre du 8 février 1999 sur l'organisation et la durée du travail dans l'industrie chimique (Cass. soc. 31 janvier 2012 n° 10-19807 (n° 276 FS-PBR), Mottet c/ MSSA : RJS 4/12 n° 350.)
- l'accord de réduction de la durée du travail des commerces de gros, qui se limite à prévoir, s'agissant de la charge et de l'amplitude de la journée de travail du salarié, un entretien annuel avec son supérieur hiérarchique. (Cass. soc. 26 septembre 2012 n° 11-14540 (n° 1927 FS-PB), Raymond c/ Sté Toupargel : RJS 12/12 n° 950.)
- Elle a par contre validé l'accord collectif du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, dont le respect est de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié. (Cass. soc. 29 juin 2011 n° 09-71107 (n° 1656 FS-PBRI), X. c/ Sté Y : RJS 8-9/11 n° 696. Déjà cité.)

## II.2 La validité du forfait individuel

Le contrat de travail individuel, mettant en place le forfait, doit tout à la fois respecter les règles propres du forfait jour et également les dispositions de l'accord ou de la convention collective en vertu duquel il est signé.

Sur le non-respect des dispositions de l'accord de la métallurgie : (Cass. soc. 29 juin 2011 n° 09-71.107 (n° 1656 FS-PBRI), X. c/ Sté Y : RJS 8-9/11 n° 696.)

La rémunération du salarié doit être en rapport avec sujétions imposées. A défaut, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, 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. (C. trav. art. L 3121-47.)

## II.3. Les règles de preuves des heures supplémentaires

Lorsque la convention de forfait est invalidée, le salarié est donc à nouveau soumis aux règles habituelles de décompte du temps de travail en heures : les heures supplémentaires sont donc décomptées à partir de la 36<sup>ème</sup> heure hebdomadaire.

Or les règles de preuve en la matière ne sont pas forcément avantageuses pour l'employeur : En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par l'employeur de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié et des éléments fournis par le salarié à l'appui de sa demande. (art. L3171-4 du Code du travail)

La Cour de Cassation a eu l'occasion, à plusieurs reprises, de rappeler qu'un simple décompte fourni par le salarié doit appeler des explications et des preuves précises de la part de l'employeur qui est supposé mettre en place un système de contrôle des horaires de ses salariés.

(Notamment arrêt de la chambre sociale du 26 septembre 2012 N° de pourvoi: 10-27508).

Or par hypothèse en cas de forfait jour, aucun système de contrôle des horaires n'a été mis en place.

La note peut être lourde.

**Par Me. SEMPE FILIPPI**

[Facebook](#)

[Twitter](#)

[Google+](#)

[LinkedIn](#)

[Article précédent Horaires des salariés : comment les ...](#)

[Article suivant Salariés, cadres = pas de forfait ...](#)

## À propos de l'auteur



Anne Laure SEMPE FILIPPI

Avocat

[Me contacter](#)

### Ses dernières publications

- [Les Enjeux de L'Entretien Annuel](#)
- [Le triple piège du forfait jour](#)

## Sur le même sujet



### L'avis des juges

#### [Convention de forfait jour : pas de nullité en l'absence de consultation du CE](#)

Par Noémie Besson le 01/07/2016



### Article Avocat

#### [L'aménagement du temps de travail sur 4 semaines relève du pouvoir de direction de l'employeur](#)

Par Juritravail le 30/06/2016



### Fiche(s) express

#### [Prévoir une convention de forfait en heures sur la semaine ou le mois](#)

Par Juritravail le 30/06/2016

**Recevez chaque semaine l'essentiel de l'actualité du droit du travail**

Entrez votre adresse email

OK

## Vos Réactions

**Quadra - Visiteur**

Le 21-02-2013 à 21:43

Bonjour,

Article fort intéressant.

De multiples brèches sont effectivement présentes dans cette nature de [contrat](#).

Seul bémol si je peux me permettre (comme dans de nombreux écrits d'ailleurs), et qui doit pleinement émoustiller la curiosité des lecteurs et de ceux concernés, à aucun moment n'est abordée la question des [salaires](#) minimum conventionnels assujettis à ce genre de contrat, et notamment pour nos amis "cadres" qui souvent se voient léser...

Exemple pour un Syntec : un cadre au forfait jour ayant une position commençant à 3.1 coef 170, doit bénéficier d'un [salaire](#) annuel brut égal à au moins 120% du minimum conventionnel.

[Lien permanent](#)[Signaler](#)**Delta Pi - Visiteur**

Le 22-09-2014 à 15:15

Bonjour,

effectivement cet article est intéressant mais explique bien les limites du salarié en cas de conflit sur le forfait jour. Je m'explique, pour récupérer les heures supps non payées il faut pouvoir prouver ses heures supps et je pense que 99,9% des cadres embauchés abusivement au forfait jour (ex: forfait jour avec une position 2.2 coeff 130) ne notent pas leurs horaires sur une feuille excel et n'ont aucun moyen de prouver leurs horaires sans pointeuse puisqu'il est au forfait jour...

De plus comme Quadra le souligne la plupart des entreprises qui abusent du forfait jour abusent aussi quant au calcul des minima conventionnels et en général omettent la règle des 115% du minima pour les positions 2 et 120% des minima pour les positions 3...


Pour ma part j'ai calculé avoir perdu (ou n'avoir pas gagné) plus de 2000 en 4 ans, c'est pas énorme mais pas négligeable non plus, c'est juste que par principe quand le salarié respecte les règles il est tout à fait normal de penser que l'entreprise pour laquelle il travaille les respecte aussi... D'ailleurs je ne sais pas comment m'y prendre pour récupérer ces dues rétro-activement et augmenter mon salaire actuel qui est encore en dessous des minima conventionnels avec la règle des 115%...

[Lien permanent](#)[Signaler](#)

## Commenter cet article

Rédigez votre commentaire

[Documents](#)[Actualités](#)[Avocats](#)[Forum](#)[Conventions Collectives](#)

30 000 professionnels 

disponibles sur :

[Qui sommes-nous](#) [Rejoignez-nous](#) [CGV / CGU](#) [Information légales](#) [Plan du site](#)**Contactez-nous**Appeler le  
01 75 75 90 90Vous faire  
rappelerNous envoyer  
un email**Suivez-nous**[Facebook](#)[Twitter](#)[Google+](#)[LinkedIn](#)**Personnalisez votre newsletter**Choisissez les thèmes qui vous intéressent et  
recevez gratuitement votre newsletter personnalisée**Posez vos questions**[JuriForum](#)**Compétences & Secteurs**[Transport](#)  
[Immobilier](#)  
[Service à la personne](#)  
[HCR](#)  
[Ressources Humaines](#)  
[Finance et gestion](#)  
[Dirigeant d'entreprise](#)**Outils & Services**[Evaluer votre salaire](#)  
[Salaire Brut / Salaire Net](#)  
[Calculer votre allocation chômage](#)  
[Calculer votre indemnité de licenciement](#)  
[Calculer votre allocation retraite](#)  
[Calculer votre indemnité maladie](#)  
[Découvrir nos offres d'abonnement](#)**Boutique**[Conventions Collectives](#)  
[Modèles de contrats](#)  
[Modèles de lettres](#)  
[Affichages obligatoires](#)  
[Registres obligatoires](#)  
[Bilan de mise en conformité](#)  
[Codes & articles de loi](#)**Avocat**[Avocat par téléphone](#)  
[Demande de RDV en cabinet](#)  
[Calculer le montant de votre aide juridictionnelle](#)**Vous êtes avocat ?**[Gagnez en visibilité et développez votre clientèle](#)  
» [S'inscrire gratuitement](#)

© 2003 - 2016 JuriTravail tous droits réservés