

## Sommaire

- 1 DÉFINITION
- 2 LES CONDITIONS DE MISE EN PLACE  
LES SALARIÉS ÉLIGIBLES
- 3 LE NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS DANS L'ANNÉE  
LES EXCEPTIONS À LA LIMITE DE 218 JOURS PAR AN
- 4 LE TEMPS DE TRAVAIL ET DE REPOS  
LE RESPECT DU DROIT À LA SANTÉ ET AU REPOS
- 5 LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ  
LE DÉCOMPTÉ DES JOURS D'ABSENCE  
LE DÉCOMPTÉ DES HEURES D'ABSENCE
- 6 LES AUTRES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR  
POUR UN MEILLEUR ENCADREMENT DU FORFAIT JOURS
- 7 LES RECOMMANDATIONS DE FO-CADRES

## Définition

Le forfait jours est à la fois un outil de rémunération et d'aménagement du temps de travail. Il permet de rémunérer les salariés sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement, laissant ainsi plus de liberté dans l'organisation de leur emploi du temps. Il n'y a ainsi plus de référence horaire relative au temps de travail effectif.



## Les conditions de mise en place du forfait jours

Le forfait jours doit faire l'objet d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut un accord de branche (art. L. 3121-39 du Code du travail). Cet accord collectif doit essentiellement déterminer :

- **LES CATÉGORIES DE SALARIÉS** susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait,
- **LA DURÉE** annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi,
- **LES CARACTÉRISTIQUES** principales des conventions de forfait.



Pour FO-Cadres, les forfaits jours doivent prioritairement résulter d'accords collectifs de branche, plus à défaut de prévoir et d'adapter cette organisation particulière du temps de travail aux spécificités de la branche d'activité, tout en évitant les dérogations dans le cadre des négociations d'entreprises qui seraient préjudiciables aux intérêts des « forfaits ».

Depuis un arrêt du 29 juin 2011, la Cour de cassation exige que l'accord collectif assure le respect du droit à la santé et au repos des salariés. Il doit comporter des dispositions de nature à garantir le respect des durées maximales de travail, des repos journaliers et hebdomadaires, une amplitude et une charge de travail raisonnable, ainsi qu'une bonne répartition du travail dans le temps.

En plus de l'exigence d'un accord collectif, une convention individuelle de forfait annuel en jours doit être établie et signée par le salarié concerné.

Elle doit préciser :

- **LE NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS**, les modalités de décompte de ces jours et des absences, les conditions de prises des repos et les possibilités de rachat de jours de repos. La Cour de cassation exige ici que soit mentionné un nombre exact de jours travaillés,
- **LA RÉMUNÉRATION** qui doit être en rapport avec les sujétions qui sont imposées,
- **LES MESURES DE SURVEILLANCE** de la charge de travail, l'organisation du travail et l'articulation entre les activités professionnelles et la vie personnelle et familiale.

## Les salariés éligibles au forfait jours

Une convention de forfait annuel en jours peut être conclue avec (art. L3121-43 du Code du travail) :

- **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 NON CADRES** dont la durée du 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.



Pour FO-Cadres, il est essentiel de définir avec précision dans les accords collectifs l'autonomie par des critères stricts afin de circonscrire l'application des forfaits jours aux seuls cadres qui disposent notamment d'une liberté dans l'organisation de leur emploi du temps et de leurs plannings de travail.

L'accord collectif instaurant la convention de forfait doit donc préciser les catégories de salariés remplissant ces conditions. Ainsi, un salarié qui ne dispose d'aucune liberté dans l'organisation de son travail et/ou qui n'entre dans aucune des catégories prévues par l'accord collectif ne peut relever d'un forfait jours. Le juge fait ici preuve de rigueur notamment quant à la notion d'autonomie.

## Le nombre de jours travaillés dans l'année

Le nombre de jours de travail maximum pouvant être effectués par le cadre en forfait jours, fixé par l'accord collectif, est de 218 jours (art. L. 3121-44 du Code du travail). L'employeur ne peut pas l'obliger à travailler plus de 218 jours. Cette règle n'écarte pas la possibilité pour une convention individuelle de forfait signée par le cadre de prévoir un nombre de jours inférieur à la limite fixée par l'accord collectif. Le cadre au forfait jours ne sera pas pour autant soumis aux règles relatives au travail à temps partiel.

L'accord collectif doit prévoir le nombre exact de jours pouvant être travaillés sur l'année et la convention individuelle de forfait doit quant à elle prévoir le nombre exact de jours devant être travaillés.

## Les exceptions à la limite de 218 jours par an

L'accord collectif instaurant le forfait jours ne peut prévoir plus de 218 jours pouvant être travaillés par an. Toutefois, cet accord peut prévoir la possibilité de renoncer à certains jours de congés, ce qui aura pour effet de leur faire dépasser les 218 jours maximum de travail par an (art. L. 3121-45 du Code du travail).

Lorsque l'accord collectif instaurant le forfait jours prévoit cette possibilité, il doit fixer le nombre de jours de présence minimum obligatoire et le nombre maximum de jours qui pourront être travaillés en plus dans l'année, jusqu'à 282 jours. Si l'accord collectif ne prévoit pas la possibilité de renoncer à certains jours de repos, le cadre pourra y renoncer par la conclusion d'un avenant au contrat de travail, mentionnant le taux de majoration de salaire applicable aux jours supplémentaires, ainsi que le nombre maximal de jours travaillés dans l'année, sans pouvoir excéder 235 jours. Les jours de repos auxquels le cadre renoncera seront majorés de 10% au minimum. Le nombre de

jours retenus par le forfait doit également être mentionné sur le bulletin de paie.

La renonciation par le cadre aux jours de repos devra faire l'objet d'un accord écrit conclu pour l'année et renouvelable chaque année.

Les demandes peuvent intervenir avant le début de chaque année, au début des années au cours desquelles le cadre souhaite renoncer à certains jours de repos. Elles pourront également intervenir en cours d'année à condition que le cadre n'ait pas effectué le nombre de jours fixés par son forfait.



Pour FO-Cadres, le nombre de jours maximum travaillés dans l'année doit être de 218 jours et les accords collectifs ne doivent pas aller au-delà. Il est également important que les cadres refusent la monétisation de leurs jours de repos, seul moyen de faire respecter leur droit au repos légitime et d'assurer un véritable équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Les bornes existantes depuis la loi du 20 août 2008 ne sont pas de nature à assurer la santé et la sécurité des salariés concernés. Soulignons que 282 jours, c'est tout de même 365 jours – 52 jours de repos hebdomadaire – 30 jours de congés payés – le 1<sup>er</sup> mai et 235 jours de travail impliquent de renoncer à 17 jours de repos ! Plus encore, la Cour de cassation a décidé que les jours de RTT non pris ne sont pas obligatoirement indemnisés et peuvent alors être perdus (Cass. Soc 18/03/2015 [www.fo-cadres.fr/jours-de-rtt/](http://www.fo-cadres.fr/jours-de-rtt/)).

## Le temps de travail et de repos du salarié au forfait jours

Les cadres ayant conclu une convention de forfait jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives (art. L. 3121-48 du Code du travail) :



Pour FO-Cadres, il est important de limiter dans les accords collectifs l'amplitude journalière et hebdomadaire de travail à 10 heures par jour et 48 heures par semaine afin de ne plus rendre possible un temps de travail pouvant aller jusqu'à 13 heures par jour. Également, il est essentiel de prévoir un maximum de 5 jours de travail par semaine pour préserver la santé, la sécurité et la vie privée des « forfaités ».

- à la durée légale hebdomadaire de travail de 35 heures,
- à l'interdiction de dépasser la durée de travail effectif de 10 heures par jour,
- à l'interdiction de dépasser les 48 heures de travail au cours d'une semaine,
- à l'interdiction de dépasser 44 heures de travail sur une période quelconque de 12 semaines ou 46 heures si un décret pris après la conclusion d'un accord de branche le prévoit,
- aux dispositions relatives aux heures supplémentaires.

En revanche, d'autres mesures relatives au temps de travail doivent être respectées :

- le repos hebdomadaire (24 heures),
- aux jours fériés chômés dans l'entreprise,
- aux congés payés,
- le repos quotidien (11 heures).

## Le respect du droit à la santé et au repos

Même si les cadres soumis au forfait jours ne sont pas soumis à une partie de la réglementation en matière de durée de travail, il est nécessaire de comptabiliser leur temps de travail par journées

ou demi-journées travaillées, l'employeur est en effet tenu de préserver leur droit à la santé et au repos à travers l'accord collectif instaurant le dispositif. Celui-ci doit comporter :

### ➤ DES MESURES

permettant d'assurer le respect du décompte effectif des journées et demi-journées travaillées, ainsi que des repos journaliers (11 heures) et hebdomadaires (24 heures auxquelles s'ajoute le repos quotidien, soit 35 heures au total),

### ➤ LES CONDITIONS

de contrôle de son application,

### ➤ DES MODALITÉS

de suivi de la charge de travail des cadres concernés.



Pour FO-Cadres, les accords collectifs doivent préserver la santé et la sécurité des cadres soumis au forfait jours en assurant notamment un suivi régulier de la charge de travail, de la durée du travail et de l'organisation du travail. Beaucoup de conventions collectives de branche ont été invalidées par la Cour de cassation pour ces motifs. Plusieurs accords signés par FO ont toutefois été jugés conformes aux exigences jurisprudentielles. Il en va notamment ainsi des dispositions conventionnelles applicables à la métallurgie ou encore au secteur des banques.

L'employeur doit s'assurer du respect des dispositions de l'accord collectif et des garanties prévues par la loi. Le cadre soumis au forfait jours doit aussi bénéficier d'un entretien individuel annuel portant sur l'organisation du travail dans l'entreprise, sa charge de travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération (art. L. 3121-46 du Code du travail).

Depuis l'arrêt du 29 juin 2011, la Cour de cassation effectue un contrôle strict des dispositions conventionnelles des accords collectifs instaurant les forfaits jours et n'a pas hésité à invalider des conventions de branche qui n'apportaient pas les garanties suffisantes pour assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés en forfait jours.

Le non-respect de ces principes entraîne la nullité des conventions individuelles de forfait et le cadre peut légitimement prétendre au paiement des heures supplémentaires. Également, si les stipulations conventionnelles sont conformes aux exigences jurisprudentielles mais que l'employeur ne les applique pas, les conventions individuelles de forfait sont privées d'effet jusqu'à ce que les dispositions conventionnelles soient respectées.

## La rémunération du salarié au forfait jours



Pour FO-Cadres, l'accord collectif doit fixer un salaire minimum conventionnel pour les cadres au forfait jours qui tient notamment compte de leur autonomie et du nombre important d'heures supplémentaires qu'ils effectuent sans aucune autre compensation.

La rémunération du cadre au forfait jours est fixée librement entre lui et l'employeur. Il n'est pas nécessaire de comparer le montant de cette rémunération avec les majorations pour heures supplémentaires. Mais attention ! La loi impose de verser à l'intéressé une rémunération en rapport avec les sujétions qui lui sont imposées (art. L. 3121-47 du Code du travail). Dans le cas contraire, le cadre peut

saisir les prud'hommes afin d'obtenir une indemnité en fonction du préjudice qu'il aura subi, au regard notamment du niveau de salaire pratiqué dans l'entreprise et correspondant à sa qualification.

## Le décompte des jours d'absence

En cas d'arrêt de travail pour maladie du cadre, l'employeur doit réduire le nombre de jours devant être travaillés prévus par le forfait en fonction du nombre de jours d'absence. Il est en effet interdit de réduire le nombre de jours de repos en raison d'absence pour maladie (art. L. 3122-27 du Code du travail).

Plus généralement, toutes les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle et les absences maladie non rémunérées doivent donner lieu à une réduction du nombre annuel de jours devant être travaillés. Ces jours d'absence sont indemnisés ou donnent lieu à une retenue sur salaire, suivant leur nature et leur origine.

## Le décompte des heures d'absence

Les cadres soumis au forfait annuel en jours ne suivent aucune référence horaire. Ainsi, les heures d'absence au cours d'une journée n'ont d'incidence ni sur le forfait ni sur le salaire. En revanche, les absences pour fait de grève supposent une retenue sur salaire qui doit être effectuée en déterminant un salaire horaire effectif. Cette règle n'est valable qu'à défaut de précision dans l'accord collectif.



Pour FO-Cadres, tous les cadres doivent pouvoir s'investir dans un mandat syndical et de représentants du personnel, aucun aménagement du temps de travail ne doit complexifier cet engagement. Aussi, à défaut de disposition légale, les accords collectifs doivent au minimum convertir le crédit légal d'heures de délégation en nombre de jours équivalents en appliquant au plafond du nombre de jours travaillés prévu dans le forfait la proportion représentée par les heures de délégation dans l'horaire collectif annuel, arrondis à la journée supérieure.

## Les autres obligations de l'employeur en matière de forfait jours

L'employeur doit également :

### ➤ CONSULTER

chaque année le comité d'entreprise sur le recours aux conventions de forfaits et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés, (art. L2323-29 du Code du travail),

### ➤ FAIRE

un décompte de la durée de travail des cadres au forfait jours chaque année par un récapitulatif du nombre de journées ou demi-journées travaillées par chacun d'entre eux,

### ➤ TENIR

à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de trois ans, les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail accomplis par les cadres au forfait jours,

### ➤ FOURNIR

au juge les éléments de nature à justifier des jours effectivement travaillés par le cadre en cas de litige sur le nombre de jours effectués.

## Pour un meilleur encadrement du forfait jours

Le temps de travail est une préoccupation majeure pour les cadres. Ils travaillent en moyenne plus de 45 heures par semaine !

**L'aménagement du temps de travail n'est donc pas une simple affaire de jours de RTT, mais bien une donnée essentielle de la relation à l'emploi pour que l'investissement professionnel ne soit plus pour les cadres synonyme de servitude et de souffrance.**

Une exigence plus que légitime qui se heurte pourtant à la pratique des entreprises pour lesquelles la disponibilité temporelle et le culte du présentisme demeurent invariablement les critères d'appréciation de l'engagement professionnel. Sans compter les entreprises qui tentent périodiquement de remettre à plat les accords de RTT existants pour obtenir toujours plus de flexibilité.

Pour FO-Cadres, la réglementation du temps de travail des cadres nécessite une approche globale en termes de charge de travail mais aussi de rythme de travail afin que travailler n'ait plus pour corollaire la dégradation continue des conditions de travail. De ce point de vue, **l'introduction des forfaits jours a profondément modifié la nature même du temps de travail des cadres.**

Celui-ci n'est plus fondé sur une mesure horaire mais sur l'obligation de satisfaire à des objectifs assignés, sans cesse croissants et de plus en plus difficiles à atteindre.

C'est en effet avec la loi rétrograde du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, que la déréglementation du temps de travail a pris toute son ampleur. Le plafond maximal des forfaits jours, jusque-là limité à 218 jours, peut passer à 235 jours, voire 282 jours par accord collectif. En allongeant les forfaits jours et en rognant toujours plus sur les jours de RTT chèrement obtenus, c'est le droit au repos légitime des cadres qui est ainsi réduit à néant.

Faut-il pour autant remettre en cause les forfaits jours ? Nous ne le croyons pas, d'autant que cela ne correspond pas au souhait des cadres. Pour autant, le forfait jours ne peut s'appliquer à tous et s'affranchir de toute référence horaire sous peine de sacrifier la santé et négliger la vie privée.

**Aussi pour FO-Cadres, il est impératif de prévoir un meilleur encadrement des forfaits jours, afin que les accords collectifs prévoient des dispositions de nature à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés concernés.**

# Les revendications de FO-Cadres pour encadrer le forfait jours

## ➤ RESTREINDRE

le forfait jours aux seuls cadres autonomes.

## ➤ DÉFINIR

dans les accords collectifs l'autonomie par des critères stricts.

## ➤ PLAFONNER

le nombre de jours de travail à 218 jours par an et 5 jours par semaine.

## ➤ LIMITER

la durée de travail à 10 heures par jour et 48 heures par semaine maximum.

## ➤ REFUSER

la monétisation des jours de repos pour préserver le droit légitime au repos.

## ➤ GARANTIR

la santé et la sécurité des cadres en assurant un suivi régulier de la charge de travail, du temps de travail et de l'organisation du travail.

## Pour aller plus loin

Téléchargez notre **Lettre trimestrielle** consacrée à ce sujet : [petitlien.fr/L157](http://petitlien.fr/L157)



**Le Mémorandum** l'essentiel de vos droits en format poches.

Procurez-vous le « Guide juridique du salarié cadre »



Retrouvez nos analyses et l'actualité sur les forfaits sur notre site [fo-cadres.fr](http://fo-cadres.fr)



## L'Union des cadres et ingénieurs Force Ouvrière

2 rue de la Michodière  
75002 Paris

Tél. +33 1 47 42 39 69

[contact@focadres.fr](mailto:contact@focadres.fr)



[www.fo-cadres.fr](http://www.fo-cadres.fr)



### La plaquette corporate

Un support utile  
qui expose  
nos réflexions,  
propositions et  
revendications  
pour une pleine  
défense des cadres.

## Les engagements de FO-Cadres

Nos engagements syndicaux s'inscrivent dans nos valeurs de liberté et d'indépendance pour la défense des intérêts des cadres. La politique contractuelle, la négociation et l'action collectives sont aux côtés de notre force de propositions, la base d'un réformisme que nous voulons militant et au service de la justice sociale.

**Au quotidien,**  
nos représentants agissent  
ainsi pour :

➤ **défendre vos droits**  
en toutes circonstances,

➤ **assurer**  
des parcours professionnels  
qui ne soient pas entravés  
par des mesures injustes,

➤ **être à votre écoute**  
pour bâtir des  
revendications au plus près  
de vos attentes,

➤ **négocier**  
des accords collectifs  
pour protéger  
et renforcer vos droits.

## FO-Cadres, acteur de la gestion paritaire

**Afin d'agir efficacement  
en faveur de l'emploi,  
de la formation et  
de la protection sociale,**

FO-Cadres s'implique  
activement dans la gestion  
d'institutions et d'organismes  
paritaires tels que l'Association  
pour l'emploi des cadres (Apec),  
l'Agirc (régime de retraite  
des cadres), le Centre d'études  
supérieures industrielles (CESI)  
et la Commission des titres  
de l'ingénieur (CTI).



## FO-Cadres, lieu de réflexions et d'échanges

FO-Cadres développe  
un mode de liaison efficace  
de l'organisation syndicale  
avec les mondes étudiant,  
universitaire, scientifique  
et technique.



Cachet du syndicat