

[Accueil](#) > 120-190 Comment mettre en place le forfait annuel en jours ?[Dossiers juridiques](#)[Thématiques](#)[Livres blancs](#)[Modèles](#)[Numéros gratuits](#)[Podcasts](#)[Vidéos](#)[liaisons-sociales.fr](https://www.liaisons-sociales.fr)[Je teste gratuitement](#)**“opinionway** pour **LIAISONS SOCIALES**ÉTUDE 2022 - PERSPECTIVES RH
Les nouvelles organisations du travail[JE TÉLÉCHARGE LA SYNTHÈSE](#)

120-190 Comment mettre en place le forfait annuel en jours ?

Droit du travail au quotidien

Partie 1 – Relations individuelles de travail

Titre 1 – Conclusion et exécution du contrat de travail

Thème 120 – Durée et horaires de travail

Section 5 – Cadres et autres salariés au forfait

120-190 Comment mettre en place le forfait annuel en jours ?

La convention de forfait-jours n'est pas basée sur un nombre d'heures de travail, mais sur le nombre de jours travaillés sur l'année. **Autrement dit**, les salariés soumis à ce type de forfait sont rémunérés, non pas en fonction de leurs horaires, mais sur la base d'un nombre annuel de jours de travail (au maximum 218 jours).

Textes :C. trav., art. L. 3121-53 à C. trav., art. L. 3121-55 ; C. trav. art. L. 3121-58 à C. trav. art. L. 3121-66 ; C. trav., art. D. 3171-10.

■ *Quels salariés peuvent conclure un forfait-jours ?*

Sous réserve d'appartenir à l'une des catégories visées par l'accord collectif mettant en place ce forfait annuel, peuvent conclure de tels forfaits (C. trav., art. L. 3121-58) :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions les conduit à ne pas 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 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. En pratique, peuvent être concernés par ce forfait notamment les commerciaux itinérants, ou les visiteurs médicaux qui organisent eux-mêmes leur emploi du temps.

Remarque :la conclusion d'un forfait-jours ne permet pas au salarié de revendiquer le niveau de classification supérieur exigé par la convention collective pour conclure un tel forfait (Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-14.637), pas plus que le niveau de rémunération, qui conditionne en principe l'octroi de ce forfait (Cass. soc., 28 juin 2018, n° 16-28.344).

ATTENTION :en cas de conflit relatif au forfait-jours, le juge vérifie au préalable et d'office que le salarié remplit réellement les conditions pour relever de ce dispositif. Ainsi, le salarié qui ne dispose pas d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail (emploi du temps, planning horaire, interventions gérés par la direction) n'est pas susceptible de relever du forfait-jours (Cass. soc., 31 oct. 2007, n° 06-43.876 ; Cass. soc., 15 déc. 2016, n° 15-17.568). Il peut dans ce cas demander le paiement de ses heures supplémentaires, y compris s'il a le statut de cadre.

■ *Comment l'entreprise peut-elle mettre en place le forfait-jours ?*

Pour qu'une entreprise puisse recourir à la formule du forfait annuel en jours, deux conditions doivent être réunies :

- un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (à défaut : une convention ou un accord collectif de branche, étendu ou non) doit autoriser le recours à ce type de forfait (C. trav., art. L. 3121-63) ;
- chaque salarié concerné doit donner son accord individuel matérialisé par écrit (C. trav., art. L. 3121-55).

Remarque : la conclusion d'une convention de forfait constituant obligatoirement une modification du contrat de travail, l'accord du salarié est impératif : en présence d'un refus du salarié, l'employeur ne peut ni appliquer d'office la convention individuelle de forfait (Cass. soc., 30 mai 2007, n° 05-41.802), ni sanctionner ce refus.

En cas de mutation du salarié entraînant un changement d'employeur, y compris au sein du même groupe, le forfait-jours ne peut être applicable chez le nouvel employeur que si l'entreprise est couverte par un accord collectif autorisant le recours au forfait-jours (Cass. soc., 15 mai 2014, n° 12-14.993).

■ *Quel est le contenu de l'accord collectif instituant le forfait-jours ?*

Clauses obligatoires. — L'accord collectif doit obligatoirement déterminer (C. trav., art. L. 3121-64) :

- les catégories de salariés concernés. Un salarié n'entrant pas dans l'une des catégories de personnel visées dans la convention collective comme pouvant conclure une convention de forfait en jours ne peut y être soumis ni en revendiquer l'application (Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-14.637) ;
- la période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs ;
- le nombre de jours travaillés, qui ne peut dépasser le plafond de 218 jours sur l'année ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
- les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait, qui doivent notamment fixer le nombre de jours compris dans le forfait ;
- les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer le droit à la déconnexion.

L'accord collectif peut également fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié exerce sa faculté de renoncer à une partie de ses jours de repos (voir n° 120-195). Ce nombre doit être compatible avec les dispositions légales en matière de repos quotidien, de repos hebdomadaire, de jours fériés et de congés payés.

Dispositions supplétives. — Des dispositions supplétives sont prévues par le Code du travail dans l'hypothèse où aucune disposition ne figurerait dans l'accord collectif sur les quatre derniers points.

Ainsi, en l'absence de disposition dans l'accord collectif sur le suivi de la charge de travail, il est possible de conclure une convention individuelle de forfait en jours dès lors que l'employeur (C. trav., art. L. 3121-65) :

- établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Ce document peut être renseigné par le

salarié sous la responsabilité de l'employeur ;

- s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- et organise un entretien annuel avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

En outre, en l'absence de précision dans l'accord collectif sur l'exercice du droit à la déconnexion, les modalités d'exercice de ce droit doivent être définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés (C. trav., art. L. 3121-65).

Enfin, si l'accord collectif ne fixe pas le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié exerce sa faculté de renoncer à des jours de repos, ce nombre est fixé à 235 jours (C. trav., art. L. 3121-66).

L'accord collectif instituant le forfait-jours ne peut se contenter de renvoyer à la convention individuelle de forfait, conclue entre l'employeur et le salarié, le soin d'en fixer les modalités de mise en œuvre et de contrôle (Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-19.807).

Remarque : les accords collectifs permettant la mise en place des forfaits-jours conclus avant le 9 août 2016 restent valables, même s'ils ne comportent pas les mentions obligatoires instaurées par la loi Travail concernant la période de référence et les conditions de prise en compte pour la rémunération des absences et des arrivées ou départs en cours d'année (L. n° 2016-1088, 8 août 2016, JO 9 août, art. 12, II). Il en est de même s'agissant des accords conclus avant le 9 août 2016 ne déterminant pas les modalités de suivi, d'évaluation et de communication périodique sur la charge de travail et de droit à la déconnexion : les conventions individuelles conclues sur la base de tels accords peuvent être poursuivies, à condition que l'employeur respecte les dispositions supplétives définies à l'article L. 3121-65 du Code du travail. De nouvelles conventions individuelles de forfait peuvent même être conclues en application d'un tel accord collectif, sous ces mêmes réserves (L. n° 2016-1088, 8 août 2016, JO 9 août, art. 12, III).

Les partenaires sociaux ont également la faculté de réviser les accords conclus avant le 9 août 2016 afin d'y inclure les nouvelles clauses obligatoires. Dans ce cas, les conventions individuelles de forfait conclues sur la base de l'accord avant révision continuent de s'appliquer, sans que l'accord du salarié ne soit nécessaire (L. n° 2016-1088, 8 août 2016, art. 12, I).

Sur la possibilité de mettre en place un dispositif de forfait annuel ou de modifier un dispositif existant pour préserver ou développer l'emploi ou répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, voir n° 170-150.

■ *Quelle est le contenu de la convention individuelle de forfait-jours ?*

La convention individuelle de forfait doit impérativement faire l'objet d'un écrit signé par le salarié et être rédigée avec précision. Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci paraissent les mieux à même de formaliser l'accord écrit du salarié.

Exemples :

la clause du contrat de travail opérant un renvoi général à l'accord collectif d'entreprise est insuffisante pour constituer l'accord écrit requis (Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-17.593). Est également insuffisante, la simple mention du forfait sur le bulletin de paie (Cass. soc., 4 nov. 2015, n° 14-10.419). De même,

une note générale adressée à l'ensemble du personnel listant les salariés en forfait-jours ne vaut pas convention individuelle de forfait, même si elle est signée par le salarié (Cass. soc., 13 févr. 2013, n° 11-27.826).

■ *Quelles garanties le forfait-jours doit-il impérativement respecter ?*

La validité d'une convention de forfait-jours est subordonnée :

- à son encadrement par un accord collectif dont les stipulations assurent le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ;
- au respect par l'employeur de ces garanties dans la mise en œuvre de la convention de forfait (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107).

Les accords collectifs doivent prévoir des dispositions permettant de garantir la protection de la santé des salariés. En l'absence de telles mentions, des dispositions supplétives s'appliquent.

Au nombre des dispositions d'ordre public relatives au forfait-jours, figure également l'obligation pour l'employeur de s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition de son travail dans le temps (C. trav., art. L. 3121-60). Les dispositions conventionnelles doivent ainsi comporter un dispositif de contrôle ou de suivi permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable de travail (Cass. soc., 8 nov. 2017, n° 15-22.758).

Exemples :

permettent ainsi d'assurer le suivi et le contrôle de la charge de travail des salariés, les dispositions de l'accord collectif prévoyant :

- un relevé déclaratif mensuel des jours travaillés, co-signé par le salarié et son supérieur hiérarchique et validé par le service des ressources humaines ;
- assorti d'un dispositif d'alerte de la hiérarchie en cas de difficulté, avec possibilité de demander un entretien auprès du service des ressources humaines (Cass. soc., 8 sept. 2016, n° 14-26.256).

Il en est de même d'un accord collectif d'entreprise prévoyant :

- un système auto-déclaratif, placé sous le contrôle de la direction des ressources humaines ;
- accompagné d'un entretien annuel portant sur l'examen de la charge et l'amplitude de travail, mené au cours de l'entretien annuel d'évaluation ;
- et précisant que s'il s'avère que l'intéressé n'est pas en mesure d'exercer ses droits à repos, toute disposition pour remédier à cette situation sera prise d'un commun accord entre le salarié et son manager (Cass. soc., 22 juin 2017, n° 16-11.762).

À défaut de telles garanties conventionnelles, la convention de forfait-jours est nulle. L'employeur ne peut en aucun cas remédier à l'insuffisance des dispositions conventionnelles par le biais d'une note de service ou de la convention individuelle de forfait par exemple (Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-19.807 ; Cass. soc., 17 déc. 2014, n° 13-23.230). La non-conformité de la convention collective de branche ne peut être régularisée que par la signature d'un accord d'entreprise comportant des garanties suffisantes.

Bien évidemment, la jurisprudence sur l'invalidité des forfaits-jours reste d'actualité tant que les partenaires sociaux ou les employeurs ne se saisissent pas de ces mesures de sécurisation.

Exemples :

est nulle la convention de forfait jours signée sur la base de dispositions conventionnelles prévoyant :

- que le salarié doit assurer lui-même le suivi de sa charge de travail. En l'espèce, il appartenait au salarié de tenir compte des limites journalières et hebdomadaires, d'organiser ses actions dans ce cadre et, en cas de circonstances particulières, d'en référer à sa hiérarchie. L'intervention de l'employeur, seulement après avoir été alerté d'une situation anormale, est trop tardive (Cass. soc., 11 juin 2014, n° 11-20.985) ;
- un simple entretien annuel avec le supérieur hiérarchique du salarié, même s'il s'accompagne d'un examen trimestriel par la direction des informations communiquées par la hiérarchie sur l'amplitude et la charge de travail (Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-14.540) ;
- que le suivi de la charge et de l'amplitude de travail du salarié s'effectue par le biais d'un calendrier mensuel à remplir par le salarié lui-même. En effet, ce système ne s'accompagne pas d'un suivi effectif de la charge de travail du salarié par l'employeur permettant d'apporter des corrections en cas de surcharge (Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-15.064) ;
- une organisation annuelle ou bi-annuelle du travail du salarié en forfait-jours, accompagnée d'un simple bilan de l'amplitude et de la charge de travail en fin d'année (Cass. soc., 14 déc. 2016, n° 15-22.003) ;
- la saisie par chaque salarié, dans un système de gestion des temps, de son temps de travail hebdomadaire, un récapitulatif mensuel remis à la hiérarchie et une présentation annuelle de cet état récapitulatif au comité de suivi de l'accord. En effet, un tel système auto-déclaratif ne s'accompagne pas d'un contrôle effectif des relevés transmis (Cass. soc., 5 oct. 2017, n° 16-23.106) ;
- l'établissement par l'employeur d'un document de contrôle du nombre et des dates des journées travaillées et des jours de repos ainsi que l'organisation d'un entretien annuel au cours duquel sont évoquées l'organisation et la charge de travail ainsi que l'amplitude des journées d'activité, dès lors qu'aucune mesure concrète permettant à l'employeur de remédier à une charge de travail incompatible avec une durée raisonnable n'est prévue (Cass. soc., 17 janv. 2018, n° 16-15.124).

Quand bien même les dispositions conventionnelles seraient de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés en forfait-jours, la convention individuelle de forfait en jours est privée d'effet (et non pas nulle) si l'employeur ne respecte pas lesdites stipulations conventionnelles (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107 ; Cass. soc., 22 juin 2016, n° 14-15.171 ; Cass. soc., 25 janv. 2017, n° 15-21.950) Le forfait-jours est alors inopposable au salarié, jusqu'à ce que les dispositions conventionnelles soient correctement appliquées par l'employeur. Il appartient à l'employeur de prouver qu'il a bien respecté les stipulations conventionnelles (Cass. soc., 19 déc. 2018, n° 17-18.725). À défaut, le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires réalisées pendant toute la période d'inexécution des dispositions conventionnelles, dans la limite de la prescription.

Exemple :

l'employeur peut, pour démontrer qu'il a respecté les stipulations conventionnelles relatives au suivi de la charge et de l'amplitude de travail, fournir les relevés déclaratifs et les comptes rendus d'entretiens qu'il a établis.

- *Quelles sont les sanctions en cas d'absence ou d'insuffisance de la clause de forfait-jours ?*

Lorsque le dispositif « forfait-jours » n'est pas strictement conforme aux exigences légales, il n'est pas opposable au salarié, qui peut donc demander le paiement des heures supplémentaires réalisées, outre des dommages et intérêts au titre de la nullité de son forfait-jours.

Remarque :le salarié peut solliciter la nullité de la convention individuelle de forfait-jours tant que son action en rappel d'heures supplémentaires n'est pas prescrite (Cass. soc., 27 mars 2019, n° 17-23.324).

En outre, l'employeur peut être poursuivi au titre de la législation sur le travail dissimulé, en raison du défaut de mention, sur le bulletin de salaire, des heures supplémentaires effectuées par le salarié, à condition toutefois de démontrer le caractère intentionnel de l'infraction (C. trav., art. L. 8221-5). L'élément intentionnel ne se déduit pas de la seule application d'une convention de forfait illicite (Cass. soc., 16 juin 2015, n° 14-16.953) ni de la seule constatation de l'inexécution par l'employeur de ses obligations conventionnelles de contrôle de l'amplitude et de la charge de travail (Cass. soc., 14 sept. 2016, n° 14-26.099).

■ *Quel est le nombre maximal de jours susceptibles d'être travaillés dans le cadre du forfait ?*

Le nombre de jours travaillés posés par l'accord ne peut pas dépasser 218 jours (C. trav., art. L. 3121-64).

L'existence d'un plafond annuel n'interdit pas de fixer, en complément, des plafonds mensuels, et de prévoir un suivi mois par mois du nombre de jours travaillés. Toutefois, ces plafonds mensuels doivent rester compatibles avec les caractéristiques du forfait-jours qui, rappelons-le, impliquent une autonomie du salarié dans l'organisation de son temps de travail (Circ. DRT n° 2000-07, 6 déc. 2000).

Sur la possibilité de dépasser ce plafond, voir n° 120-195.

ATTENTION :la convention de forfait doit précisément fixer le nombre de jours travaillés : elle ne peut se contenter de fixer une fourchette, quand bien même celle-ci serait minime, sauf à risquer l'invalidation du forfait (Cass. soc., 12 mars 2014, n° 12-29.141), ni un nombre maximum de jours à travailler (Cass. soc., 12 févr. 2015, n° 13-17.516).

■ *Quelle est la situation des salariés au regard de la durée du travail ?*

Les caractéristiques de ce forfait sont les suivantes :

- le salarié n'est pas concerné par les 35 heures (C. trav., art. L. 3121-62), les heures supplémentaires, le contingent annuel et la contrepartie obligatoire en repos ;
- les limites maximales journalières (10 heures) ou hebdomadaires (48 heures) ne lui sont pas applicables (C. trav., art. L. 3121-62). Ces salariés peuvent donc, en toute légalité, effectuer jusqu'à 78 heures par semaine (six jours de 13 heures) ;
- le salarié ayant un forfait-jours inférieur à 218 jours ne peut juridiquement être considéré comme travaillant à temps partiel (Cass. soc., 27 mars 2019, n° 16-23.800). Par conséquent, au regard des élections des représentants du personnel, il est comptabilisé comme un salarié à temps plein (Circ. DRT n° 2000-07, 6 déc. 2000). Le salarié ne peut en outre se prévaloir de la méconnaissance des dispositions relatives aux mentions obligatoires du contrat de travail à temps partiel pour obtenir la requalification de son contrat de travail en contrat à temps plein.

S'appliquent en revanche :

- l'obligation de donner un repos quotidien minimum (11 heures) et un repos hebdomadaire (24 heures + 11 heures de repos quotidien) ;
- le bénéfice de la réglementation des jours fériés et des congés payés ;
- l'obligation d'effectuer la journée de solidarité ;
- le droit à l'activité partielle.

Remarque : un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut instituer une dérogation à la période de prise des congés (C. trav., art. L. 3141-22) en prévoyant la possibilité de prendre des congés pendant toute l'année civile suivant celle où a débuté ladite période.

Par exemple, pour les congés acquis du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019, la période de prise des congés débutant le 1^{er} mai 2019 peut aller jusqu'au 31 décembre 2020 (allongement de huit mois de la période des congés). Ce report de congés ne peut avoir pour effet de majorer le seuil de la durée annuelle de travail de façon plus que proportionnelle à la durée des congés reportés.

■ *Les absences pour maladie et ancienneté conventionnelle doivent-elles être décomptées comme jours travaillés ?*

Oui, ces jours doivent être pris en compte pour déterminer si le nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait est atteint (Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-18.762). En effet, la réduction du nombre de jours de repos en raison d'absence pour maladie constitue une récupération prohibée par l'article L. 3121-50 du Code du travail. Ainsi, face à un arrêt de travail pour maladie, l'employeur doit réduire le nombre de jours devant être travaillés prévu par le forfait, en déduisant le nombre de jours d'absence pour maladie dont le salarié justifie. Le même principe s'applique aux jours d'ancienneté conventionnels.

Remarque : la Cour de cassation admet que les modalités de calcul des jours de repos fixées par accord collectif puissent conduire à une réduction du nombre de ces jours de repos, autres que les congés payés, proportionnellement à la durée des absences non assimilées à un temps de travail effectif (telles que les absences pour maladie non professionnelle par exemple). Une limite toutefois : il ne doit pas y avoir de stricte égalité arithmétique entre le nombre de jours d'absence et le nombre de jours de repos supprimés (Cass. soc., 16 déc. 2015, n° 14-23.731).

■ *Quelle est la rémunération du salarié ?*

Si le salarié perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut saisir le tribunal afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi. Le juge se prononce en tenant compte du niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise et de la qualification du plaignant (C. trav., art. L. 3121-61).

■ *Quels sont les documents à établir et conserver ?*

Chaque année, l'entreprise doit établir un récapitulatif du nombre de jours ou demi-journées travaillées par chaque salarié (C. trav., art. D. 3171-10). Elle doit, pendant trois ans, tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, les documents existants dans l'entreprise permettant de comptabiliser le nombre de jours travaillés par chaque salarié. À défaut, l'employeur s'expose à une amende de quatrième classe (750 euros maximum).

Sachez-le : le bulletin de salaire doit indiquer la nature (forfait-jours) et le volume du forfait (nombre annuel de jours ; C. trav., art. R. 3243-1).

Si l'employeur impose au salarié de travailler au-delà du plafond annuel prévu par la convention individuelle de forfait en jours, sans mentionner ces journées sur le bulletin de paie, l'élément intentionnel de l'infraction de travail dissimulé est caractérisé (Cass. soc., 1^{er} déc. 2016, n° 15-15.805).

Ne prenez pas de risques ! Le contenu de cet article est ancien.

Accédez aux derniers contenus à jour.

Accédez à [liaisons-sociales.fr](https://www.liaisons-sociales.fr) :

Abonnez-vous au produit [Droit du travail au quotidien](#) au prix de **825,00 € HT**

[Je découvre](#)

Bénéficiez d'un test gratuit et sans engagement de 7 jours à [liaisons-sociales.fr](https://www.liaisons-sociales.fr)

[Je teste gratuitement](#)

[Retour en haut](#)

AUTOUR DE LIAISONS SOCIALES

[Qui sommes-nous ?](#)

[La boutique wkf.fr](#)

NOUS CONTACTER

[Contact](#)

[La Rédaction](#)

AUTRES SOLUTIONS

[Lamy Notaire](#)

[Lamyline](#)

NOUS SUIVRE



[Mentions légales](#)

[Politique des données personnelles](#)

[Politique relative aux cookies](#)

[Gestion des Cookies](#)

[Conditions générales de vente](#)