

Calcul des CP au forfait jours

Description

Le calcul des congés payés au forfait jours est instauré par la [loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail](#) du 13 juin 1998, aussi appelée "loi Aubry". Il permet de décompter le temps de travail suivant les jours travaillés au cours de l'année et non pas suivant une référence horaire.

Ce système concerne les [cadres](#) ainsi que les salariés autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps et avec une durée de travail variable. Il permet également de déterminer le nombre de jours de Réduction du temps de travail (RTT) pour les [cadres soumis au forfait jours](#).

[Négocier un accord forfait-jours dans mon entreprise](#) [Télécharger notre guide sur le forfait jours](#)

Comment bénéficier du régime du forfait jours ?

La mise en place de la convention de forfait jours

La [convention de forfait](#) est un document par lequel l'employeur et le salarié prévoient une durée de travail différente de la durée prévue par la loi. Ce système peut reposer sur une base en heures ou en jours.

La convention de forfait en jours est **individuelle**. Elle nécessite l'accord et la signature du salarié individuellement. Par ailleurs, elle doit être formalisée par écrit et reprend toutes les conditions ouvrant droit au forfait en jours pour le salarié. Ces conditions peuvent être fixées :

1. Par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ;
2. Par convention ou accord de branche.

Toutefois, la convention de forfait jours n'est pas applicable à tout salarié. En effet, seuls ces derniers peuvent être concernés :

1. Les cadres bénéficiant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ;
2. Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut pas être déterminée à

l'avance et disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur planning.

Zoom LegalPlace vous propose un service de [mise en place d'un accord d'entreprise pour l'établissement d'un forfait jours](#). Ce service est personnalisé et entièrement dématérialisé. En quelques jours, vous bénéficiez d'un système parfaitement adapté à votre entreprise.

La comptabilisation de la durée de travail du salarié soumis au forfait jours

Lorsqu'une convention de forfait en jours est établie, la durée de travail du salarié concerné est **comptabilisée en jours**. Cela signifie qu'il doit impérativement travailler un certain nombre de jours dans l'année. Ce nombre est à ce jour fixé à **218 jours** maximum par an.

Bon à savoir : Le salarié peut être soumis à un nombre de jours travaillés inférieur si son employeur le décide au travers d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'un accord ou d'une convention de branche.

Dès lors, le salarié soumis au forfait jours ne dépend pas des règles relatives au nombre d'heures hebdomadaires travaillées.

En revanche, il bénéficie de la législation en vigueur en termes de repos (journalier et hebdomadaire), de congés payés, ou encore de jours fériés chômés. En vertu de ces garanties, l'employeur doit s'assurer que la charge de travail confiée au salarié reste raisonnable et qu'il puisse aisément répartir son temps de travail. Par ailleurs, il ne doit pas être un frein entre l'activité professionnelle et la vie personnelle du salarié.

Comment réaliser le calcul des congés payés au forfait jours ?

Le calcul du droit aux congés payés au forfait jours

Tous les salariés ont droit à des jours de congés payés quelle que soit leur situation. Ainsi, que le salarié soit en [contrat à durée déterminée](#), en [contrat à durée indéterminée](#), en [contrat d'intérim](#) ou autre, il bénéficie de ce droit aux congés payés. De la même manière, ce droit ne dépend ni de son temps de travail, ni de son ancienneté.

Ce droit aux congés payés est vaut également pour les salariés soumis au forfait jours.

En tout état de cause, tout salarié acquiert **2,5 jours ouvrables** de congés par mois travaillé (soit 30 jours ouvrables correspondant à 5 semaines). Ces derniers peuvent également être calculés par l'employeur en jours ouvrés. Cependant, l'employeur devra impérativement opter pour un mode de calcul garantissant des droits à congés au moins égaux à ceux que le salarié aurait obtenu avec un calcul en jours ouvrables.

À noter : Le nombre de congés payés est arrondi au nombre entier supérieur (10,5 jours cumulés correspondent à 11 jours de congés payés).

La **période de référence** légale pour le calcul des congés payés est fixée du 1er Juin de l'année précédente au 31 Mai de l'année en cours. Toutefois, une autre période peut être décidée dans la convention collective de l'entreprise ou par un accord d'entreprise.

En outre, certaines conventions peuvent prévoir des jours de **congés supplémentaires**. La convention peut être plus favorable que la durée légale en augmentant la durée des congés en fonction de l'ancienneté, de l'âge ou encore du handicap du salarié.

De plus, chaque salarié de plus de 21 ans au 30 Avril de l'année précédente dispose de 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge. Les salariés de moins de 21 ans quant à eux peuvent demander un congé de 30 jours ouvrables (congés annuels et supplémentaires cumulés).

Toutes les règles applicables en matière de congés payés s'appliquent aux salariés dépendant du forfait jours.

Néanmoins, le régime du forfait jours permet de bénéficier, en plus des congés payés, de réductions du temps de travail (RTT).

La prise des congés payés en forfait jours

La période de prise de congés payés est fixée par :

1. La convention collective ou un accord d'entreprise ;
2. L'employeur après avis du [comité social et économique](#) en l'absence de convention ou d'accord.

Elle peut s'étendre sur toute l'année et comprend nécessairement la période prévue

par la loi du 1er Mai au 31 Octobre.

Attention : L'employeur doit avertir le salarié de l'ouverture de la période de prise des congés au moins 2 mois avant.

Sauf cas particuliers, les congés payés ne peuvent pas être posés pour plus de **24 jours ouvrables consécutifs**, soit 4 semaines. Le salarié doit alors communiquer les dates souhaitées à l'employeur qui peut accepter ou refuser sa proposition.

L'employeur peut également être amené à imposer des jours de congés, notamment en cas de fermeture annuelle de l'entreprise.

Comment réaliser le calcul des RTT en complément des congés payés au forfait jours ?

La **réduction du temps de travail** (RTT) est le système prévoyant d'accorder des journées ou demi-journées de repos à un salarié lorsqu'il dépasse le temps de travail qui lui est imposé.

Le nombre de RTT accordées aux salariés varie chaque année en fonction du nombre de :

- Jours dans l'année ;
- Samedis et Dimanches ;
- Jours fériés qui tombent en semaine.

Ainsi, le [calcul des RTT au forfait jours](#) s'opère avec les formules suivantes :

RTT = nombre de jours dans l'année – forfait jours (218) – nombre de Samedis et Dimanches non travaillés – jours fériés tombant en semaine – 25 jours de congés payés

OU

RTT = Nombre de jours travaillés – forfait annuel

Le nombre de jours travaillés correspond à la somme des jours non travaillés (jours de congés + samedis et dimanches + jours fériés tombant en semaine) soustraite au nombre de jours dans l'année.

Pour les salariés arrivés dans l'entreprise au cours de l'année, le calcul des droits à

RTT est effectué au prorata de leur présence dans l'entreprise.

Bon à savoir : En 2021, le nombre de RTT auxquels avaient droit les salariés au forfait jours était de 11 (RTT 2021 = 365 – 218 – 104 -7 – 25 = 11). Il s'élèvera à 10 en 2022 et à 8 en 2023.

Le régime du forfait jours permet également de bénéficier de **jours de repos** prévus à l'avance. Le salarié peut alors y renoncer en partie par le biais d'un accord écrit avec l'employeur. Dans ce cas, l'employeur devra lui faire bénéficier d'une majoration de son salaire de minimum 10% pour les jours de travail supplémentaires réalisés.

En cas de jours de RTT non soldés, plusieurs solutions s'offrent au salarié :

- Les RTT peuvent être transférés sur un compte épargne temps ;
- Ces jours peuvent être reportés sur la période suivante lorsqu'un accord de branche le prévoit ;
- L'employeur indemnise le salarié ;
- Le salarié y renonce par accord avec l'employeur en contrepartie d'une majoration de la rémunération d'au moins 10%.

FAQ

Comment est calculé le forfait jours ?

Le forfait jours est envisagé par le Code du travail qui prévoit 218 jours travaillés par an au maximum pour le salarié concerné. Dans le cadre de ce système, le salarié bénéficie également de RTT.

Comment calculer une absence en forfait jours ?

En cas d'absence non rémunérée, celle-ci est déduite de la fiche de paie du salarié, même lorsqu'il est tenu par une convention de forfait jours. Le décompte du nombre de jours d'absence est alors réalisé en fonction du nombre de jours de travail que le salarié aurait dû faire. Le calcul des absences peut être opéré selon la formule suivante : nombre de jours travaillés par semaine x nombre de semaines par an / nombre de mois dans une année. En chiffres, cela correspond au calcul suivant : $5 \times 52 / 12 = 21,67$ Le salaire de base du salarié devra donc être divisé par 21,67 afin

d'obtenir la rémunération qui lui est due. Le résultat obtenu est devra ensuite être multiplié par le nombre de jours d'absence.

Quelle différence entre forfait jours et forfait heures ?

La convention de forfait prévoit une durée de travail différente de la durée fixée par la loi. Ainsi, la durée de travail peut être déterminée sur la base d'un forfait établi en jours (sur l'année) ou en heures (sur la semaine, le mois ou l'année). C'est donc la base d'établissement du forfait qui les différencie.