

Calcul des RTT au forfait jours

Description

Le calcul et fonctionnement des RTT au forfait jours, une pratique qui redéfinit la flexibilité dans [la durée du travail](#). Cette approche, centrée sur l'autonomie des salariés, suscite des interrogations essentielles concernant la gestion du temps.

En explorant des mécanismes sous-jacents à cette méthode novatrice, cette analyse se penche sur les implications et les défis du calcul des réduction du temps de travail (RTT) au forfait jours, éclairant ainsi les enjeux majeurs qui marquent l'évolution des pratiques professionnelles.

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

En quoi consiste le calcul des RTT au forfait jours ?

Le forfait jours est un mode d'organisation du temps de travail qui s'applique principalement aux [cadres autonomes](#) dans la **gestion de leurs missions**.

Contrairement aux salariés soumis à un horaire hebdomadaire en heures, les salariés en forfait jours sont définis par un nombre de jours travaillés annuels.

Ce dispositif permet une grande **flexibilité** dans la répartition du temps de travail sur la semaine.

Quel est le mode de fonctionnement du forfait jours ?

Le forfait jours est un mode d'**organisation du temps de travail** qui concerne les salariés en France.

Il s'agit d'une alternative au système de travail basé sur le nombre d'heures travaillées par jour ou par semaine.

Le forfait jours permet aux salariés d'organiser leur temps de travail **en fonction du nombre de jours travaillés par an**, sans avoir à respecter une durée quotidienne ou hebdomadaire fixe.

Voici les principales caractéristiques du forfait jours :

- Nombre de jours travaillés par an : le salarié s'engage à travailler un certain nombre de jours par an, généralement basé sur une moyenne de jours ouvrés dans l'année.
- Autonomie dans l'organisation du temps : le salarié bénéficie d'une plus grande autonomie dans la gestion de son temps de travail. Il peut organiser ses journées de travail en fonction de ses besoins et de ceux de l'entreprise, sans être contraint par des horaires fixes.
- Contrôle du temps de travail : contrairement au système classique, le salarié en forfait jours n'est pas soumis aux règles strictes sur la durée quotidienne du travail. Cependant, il est important de veiller à ne pas dépasser les limites légales de temps de travail pour éviter les risques de burn-out.
- Accord collectif : la mise en place du forfait jours nécessite la conclusion d'un accord collectif au sein de l'entreprise. Cet accord doit être négocié avec les représentants du personnel.
- Suivi du temps de travail : bien que le forfait jours offre une certaine flexibilité, il est important de mettre en place des outils de suivi du temps de travail pour s'assurer du respect des limites légales et éviter les abus.

Il est à noter que le forfait jours est **encadré** par la législation française et doit **respecter certaines règles** pour garantir les droits des salariés.

Les entreprises qui souhaitent mettre en place ce **mode de fonctionnement** doivent se conformer aux dispositions légales en vigueur.

Quelles sont les caractéristiques et les conditions d'application du forfait jours ?

Les caractéristiques et les conditions d'application du forfait jours varient en fonction de la **législation en vigueur, des accords collectifs et des spécificités** de chaque entreprise. Cependant, voici certaines caractéristiques générales et conditions d'application associées au forfait jours.

Profil des salariés

Le [forfait jours](#) s'adresse généralement aux cadres autonomes dans la gestion de leur temps de travail.

Les salariés concernés doivent avoir une réelle autonomie dans l'organisation de leurs

missions.

Nombre de jours travaillés

Le forfait jours fixe un nombre de jours de travail sur une base annuelle.

Ce nombre de jours peut varier en fonction des accords collectifs, mais il est souvent supérieur aux 218 jours légaux pour les salariés en horaires classiques.

Limites journalières

Il peut être stipulé que la [durée de travail pour un salarié à temps complet](#) ne doit pas dépasser un certain nombre d'heures.

Cette limitation vise à assurer la santé et la sécurité des salariés en évitant des journées excessivement longues.

Suivi du temps de travail

Contrairement aux salariés en horaires classiques, les salariés en forfait jours ne sont généralement pas tenus de pointer leurs heures.

Toutefois, le respect du nombre de jours travaillés annuellement est crucial.

Accord écrit

La mise en place du forfait jours nécessite un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Cet accord doit spécifier le nombre de jours travaillés, les modalités d'organisation du temps de travail, et éventuellement les modalités de suivi et de compensation des [heures supplémentaires](#).

Respect des dispositions légales

Le forfait jours doit respecter les dispositions légales en vigueur concernant la durée maximale du travail, les temps de repos, et les règles de sécurité.

Possibilité de retour en heures

Dans certains cas, les salariés en forfait jours peuvent demander à retourner à un système de travail en heures si leur situation personnelle ou professionnelle évolue.

A noter : les accords, les conventions collectives et les spécificités de chaque entreprise peuvent moduler les caractéristiques et les conditions.

Qui est concerné par le système du forfait jours ?

Le forfait jours est un dispositif de gestion du temps de travail qui concerne principalement **les cadres et les salariés autonomes**.

Il offre une flexibilité dans l'organisation du temps de travail en permettant aux employés de compter leurs heures sur une base **annuelle plutôt qu'hebdomadaire**.

Cette approche vise à mieux répondre aux exigences spécifiques des postes à responsabilités et des missions nécessitant une grande autonomie.

En France, la loi encadre le forfait jours, et une convention collective le régle. Ce régime s'applique généralement aux cadres dont la nature des fonctions ne permet pas de **définir précisément les horaires de travail**.

Ainsi, les professions intellectuelles, les managers, les ingénieurs, et les experts techniques sont fréquemment **soumis à ce dispositif**.

Pour bénéficier du forfait jours, l'employeur et le salarié doivent conclure **un accord écrit**. Cet accord doit détailler les modalités d'application, les limites à ne pas dépasser en termes d'amplitude horaire et les conditions de suivi du temps de travail.

Cet accord doit également prévoir des dispositifs de prévention des risques liés à la charge de travail. Afin de garantir **la protection de la santé des salariés**.

Il est important de souligner que le forfait jours ne convient pas à tous les secteurs d'activité. Ni à tous les profils de salariés.

Certains métiers, notamment ceux soumis à des contraintes d'horaires strictes ou à des impératifs de sécurité, ne peuvent pas recourir à ce dispositif.

De plus, le forfait jours doit respecter les **principes fondamentaux du droit du travail**. Tels que la durée maximale du travail et le repos quotidien et hebdomadaire. Afin de prévenir tout risque de surmenage ou de violation des droits des travailleurs.

Quels sont les avantages et inconvénients du forfait jours ?

Le forfait jours est un dispositif de gestion du temps de travail qui concerne principalement les cadres et les salariés autonomes.

Quels sont les avantages ?

Le forfait jours présente **plusieurs avantages** tant pour l'employeur que pour le salarié.

- Du côté de l'employeur : il évite la nécessité de contrôler quotidiennement les heures de travail. Simplifiant ainsi le processus de calcul des heures.
- Pour le salarié, il offre une flexibilité significative, lui permettant d'organiser ses journées de travail de manière indépendante. Sans avoir à respecter des horaires fixes. De plus, ce régime permet au salarié de bénéficier de jours de repos annuels. Ces jours sont souvent appelés jours de RTT, en complément de ses congés payés habituels.

Sur le plan juridique, le forfait jour permet d'éviter **le contrôle et le calcul du temps** de travail en heures.

Du point de vue managérial, ce mode de fonctionnement favorise une culture axée sur la réalisation d'objectifs plutôt que pour sa présence physique.

Cependant, il est important de noter que **le forfait jour n'est pas exempt d'inconvénients**.

En particulier, il peut complexifier les calculs en cas d'absence du salarié ou d'événements particuliers. Ce qui peut poser des défis en termes de gestion administrative et de suivi du temps de travail.

Quels sont les inconvénients ?

Les principaux inconvénients du forfait jours sont les suivants :

- Risque de surcharge de travail : un risque de surcharge de travail et de burn-out peut touché certains salariés en forfait jours qui peuvent être tentés de travailler de manière excessive.

- Difficultés de contrôle : la flexibilité du forfait jours peut rendre difficile le contrôle effectif du temps de travail effectué. Cela peut poser des défis pour les employeurs en termes de suivi et de conformité.
- Complexité administrative : la mise en place et la gestion du forfait jours peuvent être administrativement complexes. Il nécessite souvent un suivi précis des heures travaillées, des accords individuels, et une vigilance particulière pour respecter la législation en vigueur.

Bon à savoir : [l'article L3121-59 du code du travail](#) prévoit que les salariés cadres qui le souhaitent peuvent, en accord avec leur employeur, renoncer au RTT. Le cas échéant, un avenant à la convention du forfait jours doit être signé entre l'employeur et le salarié. Cet avenant doit fixer un montant à verser au salarié en rémunération pour le temps de travail supplémentaire. Ce montant est au moins égal à 10 % de son salaire.

Comment calculer mes RTT en forfait jours ?

[Le calcul et fonctionnement des RTT en forfait jours](#) est relativement simple. Il nécessite uniquement la **connaissance du nombre de jours fériés et des week-ends**.

Dans les années non bissextile, il y a généralement 104 jours de week-ends environ 8 jours fériés tombant en semaine. Hors journée de solidarité.

La convention collective reste inchangée, et le nombre de jours de congés demeure le même. A moins que le salarié n'ait renégocié ses accords.

Sur les 365 jours de l'année, le salarié doit soustraire les 218 jours travaillés. Ce qui donne 147 jours non travaillés sur l'année.

En retirant ensuite 104 jours de week-ends et les 8 jours fériés. On obtient le nombre de RTT, soit 10 jours.

Ce calcul des RTT en forfait jours permet d'**aligner le nombre de jours travaillés** sur celui mentionné dans le contrat de travail ou la convention collective.

À noter : la convention peut prévoir un nombre de jours inférieur aux 218 jours prévus par la loi du travail.

Que faire des RTT en cas de départ au milieu de l'année ?

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise et a pris un nombre excessif de jours de RTT par rapport à la durée légale de travail, proratisée en fonction de sa présence dans l'entreprise au cours de l'année civile de son départ. **Différentes options peuvent être envisagées.**

Un accord collectif ou une convention peut spécifier que le salarié conserve le bénéfice des RTT pris. Mais il peut également prévoir des cas où le salarié serait tenu de **rembourser les jours excédentaires de RTT**. Notamment en cas de licenciement pour faute grave, lourde, ou démission.

Dans ce dernier scénario, le salarié peut déduire les jours de RTT à rembourser de son solde tout compte.

À l'inverse, si le salarié qui quitte l'entreprise n'a pas utilisé tous les jours de RTT auxquels il avait droit, un accord collectif ou une convention d'entreprise peut envisager différentes mesures. Cela pourrait inclure **la possibilité de verser au salarié une indemnité compensatrice**. Ou de l'obliger à prendre ces jours pendant la période de préavis.

Ces dispositions visent à assurer une gestion équitable des droits et obligations liés aux RTT lors d'un départ de l'entreprise.

Est-ce que les salariés sous le régime du forfait jours bénéficient d'un nombre de jours de repos supérieur à celui accordé aux autres ?

Les salariés au forfait jours peuvent bénéficier de **jours de repos supplémentaires** par rapport à d'autres salariés.

Ces jours de repos sont généralement définis dans leur [contrat de travail](#) et peuvent varier d'une année à l'autre.

Cependant, il est essentiel de noter que, comme tout les employé, un salarié au forfait jours a droit à des **repos quotidiens et hebdomadaires** conformément à la législation du travail en vigueur :

- Un [repos compensateur obligatoire](#) quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. L'amplitude de travail au cours d'une journée ne doit pas dépasser 13 heures.
- Une période de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives au sein de

laquelle les 11 heures de repos quotidien sont prises en compte. Aucun salarié ne doit normalement travailler plus de 6 jours par semaine.

Ces règles visent à garantir **le respect des droits des travailleurs** en matière de repos et de durée maximale du travail, même dans le cadre du forfait jours.

Il est crucial que l'employeur définisse clairement ces dispositions dans le contrat de travail. Les respecter pour **garantir le bien être et la santé des salariés**.

Quelles sont les obligations légales concernant le calcul des RTT au forfait jours ?

Les obligations légales concernant le forfait jours sont fixées par **la législation du travail**. En France, certaines obligations légales entourent le recours au forfait jours, voici les principales :

- Accord écrit : la mise en place du forfait jours doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Cet accord doit préciser les modalités du forfait jours, notamment le nombre de jours travaillés sur une base annuelle.
- Respect de la durée légale du travail : le forfait jours doit respecter la durée légale du travail. En France, la durée légale est de 35 heures par semaine ou une équivalence sur une base annuelle.
- Limitations quotidiennes : il peut être stipulé que la durée quotidienne de travail ne doit pas dépasser un certain nombre d'heures. Le but est de préserver la santé et la sécurité du salarié.
- Temps de repos : les salariés en forfait jours ont droit à des temps de repos adaptés pour garantir leur bien-être. Ces temps de repos doivent respecter les dispositions légales.
- Suivi du temps de travail : Bien que les salariés en forfait jours ne soient généralement pas tenus de pointer leurs heures, il est nécessaire de mettre en place des modalités de suivi. Le but est de garantir le respect du forfait et permettre d'éventuelles vérifications.
- Compensation des heures supplémentaires : l'employeur peut compenser les heures supplémentaires effectuées au-delà du forfait. Conformément aux dispositions légales et aux accords collectifs en vigueur.
- Accords collectifs et conventions : les modalités spécifiques du forfait jours peuvent être encadrées par des accords collectifs ou des [conventions collectives](#) applicables dans l'entreprise. Ces accords doivent respecter les normes légales.
- Le forfait jours ne prend généralement pas en compte les jours fériés et les congés payés. Leur gestion doit respecter les dispositions légales et

conventionnelles en vigueur.

Il est essentiel pour les employeurs et les salariés de se référer à la législation en vigueur, aux accords collectifs applicables, et de consulter les services des ressources humaines pour s'assurer que la mise en place du forfait jours **respecte toutes les obligations légales**.

Obligations légales concernant le calcul des RTT au forfait jours



1

Accord écrit



2

Respect de la durée légale du travail



3

Limitation quotidienne de la durée du travail



4

Encadrement par des accords collectifs et conventions



5

Temps de repos adapté



6

Suivi du temps de travail



7

Compensation des heures de travail

LegalPlace.

FAQ

Que faire des RTT non pris ?

La période pendant laquelle les jours de RTT peuvent être pris, ainsi que le calcul basé sur un forfait jours, sont généralement définis annuellement. Des clauses spécifiques dans l'accord collectif peuvent prévoir un rachat ou un report pour les salariés ayant des jours restants à la fin de cette période. Le compte épargne-temps (CET) peut également être une option.

L'entreprise a-t-elle le droit d'imposer le forfait établi en jours à ses

salariés ?

Depuis le 14 février 2018, l'employeur a la possibilité d'imposer le régime de forfait jours à des salariés par le biais d'un accord de performance collective, anciennement connu sous le nom d'accord de compétitivité, signé en collaboration avec les syndicats. Les employés, qu'ils soient cadres ou non-cadres, ont le choix d'accepter ou de refuser ce régime. Il est important de noter que le refus de ce dispositif expose le salarié au risque de licenciement.

Comment effectuer le calcul d'un salaire basé sur le forfait jours ?

Pour déterminer le salaire en forfait jour, divisez le salaire mensuel de base par le nombre de jours de travail dans le mois pour obtenir le salaire journalier. Ensuite, multipliez ce montant par le nombre total de jours travaillés dans le mois afin d'obtenir le montant total du salaire en forfait jour.