

Le forfait 218 jours

Description

Le forfait 218 jours est un dispositif prévu par le Code du travail qui prévoit un maximum de 218 jours travaillés par an pour un salarié. Quant au forfait jours, il s'agit d'une modalité de calcul qui déroge à la durée légale de travail prévue par la législation. Le plus souvent, ce sont [les cadres de l'entreprise](#) qui bénéficient de ce régime conventionnel, afin de leur permettre de gérer plus aisément leur emploi du temps.

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

Comment fonctionne le salaire forfaitaire ?

Le principe est le suivant : **le temps de travail ne se décompte pas en heures**, mais en jours de travail à l'année. En d'autres termes, la durée légale hebdomadaire de travail ne servira pas de référence dans le cadre d'un forfait jours. De même, toutes [les dispositions relatives aux heures supplémentaires](#) et aux durées maximales de travail quotidien et hebdomadaire ne seront pas appliquées. Le temps de travail est préalablement fixé en jours.

S'agissant d'un régime conventionnel, **des contrats sont conclus pour la mise en place du forfait** 218 jours. L'entreprise doit d'abord disposer de ce qu'on appelle un accord collectif. Il s'agit d'une convention préalable, qui prévoit et autorise l'entreprise à déroger au droit du travail et à instituer un forfait jours pour les cadres. Une [convention](#) individuelle de forfait sera ensuite établie avec le salarié concerné.

Le contrat individuel [forfait jours pour les cadres](#) établit les conditions relatives :

- À la durée du travail en forfait jours ;
- Au nombre de journées ou de demi-journées travaillées.

Quant à la rémunération, elle sera également fixée de manière contractuelle. S'agissant d'un forfait annuel en jours, **le calcul s'effectue sur la base du nombre de jours annuel**. Par exemple, un travailleur qui doit faire acte de présence pendant 218 jours en une année sera payé pour ses 218 jours de travail. Cependant, le

paiement sera toujours effectué mensuellement. Le salaire annuel est divisé par 12 ou par 13.

Par ailleurs, même si les parties fixent librement le salaire dans la convention, il **doit correspondre à la charge du travail**, comme l'indique la loi. Lors d'un entretien annuel, cette adéquation entre le salaire et la charge du travail du salarié fera l'objet d'un contrôle. Si, à l'issue du suivi, il a été prouvé que la rémunération n'est pas adéquate par rapport à la charge du travail imposée au salarié, ce dernier aura le droit de déposer un recours devant le juge judiciaire pour obtenir une indemnité. Cette indemnité sera calculée selon le préjudice subi.

Les modalités du forfait jours

Dans le cadre d'un forfait 218 jours, les jours du travail ne dépasseront pas les 218 jours annuels. En d'autres termes, les salariés en forfait jours bénéficieront de jours de repos supplémentaires. Pendant 218 jours sur 365 jours, ils sont appelés à travailler. En principe, les samedis et les dimanches restent des jours de repos, ainsi que les jours fériés. Les salariés ont également droit à **25 jours de congé payé annuels**.

Au sujet des plages horaires, l'employeur n'est pas en position d'imposer à son salarié des horaires de présence obligatoire dans l'entreprise. Étant un salarié autonome, il **peut aménager son temps de travail lui-même**.

Les jours de repos

Aucun horaire minimum n'est exigé dans un régime conventionnel. Néanmoins, la charge de travail doit rester raisonnable. Aussi, à l'image de tous les salariés dans un [contrat de travail](#) classique, le travailleur, régi par le régime conventionnel, bénéficie d'**un repos quotidien de 11 heures consécutives au minimum**. En d'autres termes, un écart de 11 heures consécutives de repos doit exister entre deux jours de travail. À l'échelle hebdomadaire, l'employé a droit à un repos minimal de 24 heures consécutives par semaine. En principe, ces 24 heures de repos hebdomadaires sont fixées le dimanche.

En dehors de ces règles générales en matière de travail, le salarié s'organise pour remplir ses obligations pendant un certain nombre de jours dans l'année.

Les dispositions du forfait [218 jours RTT](#) 2020 organisent les jours de repos ou RTT comme suit. Le plafond est fixé à 218 jours de travail dans une année. **Le salarié aura droit en moyenne à 104 jours de repos**

, qui le plus souvent, tomberont des samedis et dimanches. Quand un jour férié tombe un jour travaillé, il sera également compté en jour de repos. En moyenne, 9 jours fériés tombent chaque année en semaine. D'autre part, le salarié bénéficie de 25 jours de [congés payés](#) répartis sur toute l'année.

S'agissant d'un contrat forfait jours, **les repos compensateurs ne sont pas prévus par le régime.** C'est seulement dans la mesure où le salarié est appelé à [réaliser des heures supplémentaires](#) qu'il lui est possible de demander un repos complémentaire. Cependant, puisque le salarié ne bénéficie pas du régime des 35h, les heures supplémentaires ne sont pas applicables.

À propos des absences, celles-ci seront déduites des jours d'absence du plafond annuel de jours travaillés. Dans la pratique, si sur ces 218 jours, le salarié s'absente 2 jours, ces deux jours seront déduits de ses jours de travail payés.

La rémunération

Comme mentionné précédemment, la base salariale correspond au forfait 218 jours pour les jours travaillés. La somme, calculée sur cette base annuelle, sera ensuite répartie mensuellement en fonction du contrat établi entre les parties. Si le salarié s'absente, les jours d'absence seront déduits des jours travaillés. En revanche, les jours de repos prévus par la [RTT](#) seront payés.

Par ailleurs, il est possible pour le salarié de renoncer expressément à certains jours de repos, en **contrepartie d'une majoration sur sa rémunération**. Cependant, les jours travaillés ne doivent jamais dépasser le seuil de 235 jours à l'année. Son accord doit être établi par écrit et constitue un avenant au contrat de forfait individuel. Dans cet accord seront établis le taux de majoration pour ce temps de travail supplémentaire. La majoration minimale est fixée à 10 %.

A noter : Chaque année, l'accord peut être reconduit, mais toujours de manière écrite.

Qui est concerné par ce type de contrat ?

Selon le Code du travail, le forfait 218 jours est réservé uniquement à certaines catégories de salariés. Le régime s'adresse généralement **aux cadres de l'entreprise et aux non-cadres, qui présentent le statut de « salariés autonomes »**.

Dans la pratique, ce sont les cadres qui sont le plus souvent concernés par le régime conventionnel. La raison est simple, l'aménagement de leur emploi du temps est

beaucoup plus facile à gérer s'ils intègrent le forfait 218 jours. C'est d'ailleurs l'une des conditions sine qua non prévues par la loi, le salarié doit **être en mesure d'organiser de façon autonome son emploi du temps** pour envisager d'entrer dans un régime de forfait conventionnel. En effet, la fonction occupée n'implique pas d'obligation pour le cadre de suivre l'horaire collectif au sein de l'entreprise, de l'équipe ou du service auquel il appartient.

Les non-cadres, bien que cette situation soit rare, **peuvent également se voir appliquer le régime du forfait jours**. Cependant, des conditions strictes sont à respecter, car ces travailleurs sont considérés comme des salariés autonomes, dont la durée du temps de travail est difficile à prédéterminer. De même, le salarié doit faire preuve d'autonomie dans l'organisation de son travail et de son emploi du temps pour la bonne exécution des responsabilités qui lui incombent.

L'employeur peut-il imposer une convention de forfait ?

Auparavant, le salarié pouvait refuser d'être placé sous le régime conventionnel, mais **depuis le 14 février 2018**, l'employeur est autorisé à imposer une [convention de forfait](#), dès lors qu'il s'agit d'un travailleur autonome. La seule condition est que l'entreprise ait préalablement mis en place une convention collective relative à ce point.

Pour imposer un tel régime, l'entreprise doit se concerter avec les organisations syndicales. Ces dernières donnent leur aval pour la mise en place d'un accord de performance collective. Le but est de développer et de préserver l'emploi, en valorisant la mobilité professionnelle. L'accord est établi avant tout dans l'intérêt de l'entreprise, le syndicat se réservant le droit de refuser la convention. Dans la pratique, rares sont les cas de refus puisque l'entreprise est en mesure de faire pression sur le syndicat.