

Le forfait jours pour les cadres : comment ça marche

Description

Dans un contrat de travail à temps plein, la loi permet de déroger à la règle des 35 heures de travail hebdomadaire en soumettant le salarié à un **forfait jours**. Les salariés concernés voient donc leur temps de travail décompté en **jours** (ou demi-journées) à l'échelle de l'année, et non pas sur la base de 35 heures par semaine.

Ainsi, les conventions de forfait jours dans un CDI permettent de bénéficier d'une plus grande liberté dans l'organisation de l'emploi du temps du salarié.

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

Qu'est ce que le forfait jours ?

Le forfait jours est un mode d'organisation du temps de travail des salariés, permettant de comptabiliser la durée du travail, non plus en heures de travail, mais en jours de travail effectués sur l'année.

Ce mode d'organisation revêt plusieurs avantages:

- D'une part, cela évite à l'employeur de devoir contrôler précisément le nombre d'heures de travail effectuées par le salarié au quotidien, dans les cas où cela ne se justifie pas, lorsque ce dernier exerce ses fonctions en autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.
- D'autre part, cela permet au salarié de bénéficier de la flexibilité dont il a besoin dans l'organisation de son emploi du temps et de se voir octroyer des jours annuels de repos en complément de ses congés payés.

Il s'agit donc d'un procédé "gagnant-gagnant" pour les deux parties.

Comment fonctionne le forfait jours ?

Le dispositif de forfait jours ne peut être prévu au contrat de travail que s'il est prévu par accord d'entreprise ou à défaut par accord de branche ([article L.3121-63 du code du travail](#)).

L'accord d'entreprise permet de combler l'absence de disposition de branche ou encore de dispositions inadaptées.

Les modalités de conclusion de l'accord collectif d'entreprise dépendent de l'effectif de l'entreprise et de l'existence d'un délégué syndical ou d'un CSE en place. Ainsi, en l'absence de délégué syndical, l'accord collectif sera conclu directement avec le CSE et/ou avec un ou plusieurs salariés, par voie de mandatement ou par voie référendaire.

L'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours contient un certain nombre de clauses obligatoires. Certaines clauses sont communes aux accords collectifs instaurant [un forfait annuel](#) en heures. Il s'agit des cinq clauses suivantes :

- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, dans le respect des définitions légales des catégories de salariés éligibles au forfait ci-dessus mentionnées (l'accord ne peut se contenter de reprendre la définition légale, mais doit viser plus précisément les types de postes ou de fonctions concernés dans l'entreprise ou la branche professionnelle) ;
- la période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs ;
- le nombre de jours compris dans le forfait, dans la limite de 218 jours ;
- 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, qui doivent notamment fixer le nombre de jours compris dans le forfait.

Trois autres clauses de l'accord collectif sont propres au forfait en jours et visent à garantir au salarié le droit à la santé et au repos. Elles ont été instaurées par la loi du 8 août 2016.

Ainsi, l'accord doit également prévoir :

- 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 son droit à la déconnexion prévu au 7° de [l'article L. 2242-8 du code du travail](#) (ce droit vise à assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale du salarié).

Enfin, à titre facultatif, l'accord collectif peut fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos en application des dispositions d'ordre public mentionnées ci-dessus. Ce nombre de jours doit être compatible avec les dispositions du code du travail relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise et avec celles relatives aux congés payés.

Salariés concernés

Conformément à l'article [L. 3121-58 du Code du travail](#), deux catégories de salariés peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année :

- **Les cadres disposant 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'équipe auquel ils sont intégrés ;
- **Les salariés, cadres ou non cadres, ayant une durée de leur temps de travail qui 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.

Tous les salariés qui bénéficient du forfait jours doivent impérativement répondre aux critères ci-dessus exposés. Ainsi, un salarié dont l'emploi du temps est déterminé par sa direction ou qui doit respecter des horaires de début et de fin de travail imposés, n'appartient pas à la catégorie de ceux pouvant conclure une convention de forfait jours.

Il n'est pas possible d'imposer un forfait jour à un salarié : un accord écrit de ce dernier est indispensable. Il ne suffit donc pas que le salarié entre dans une catégorie de salariés bénéficiaires visée par l'Accord pour être soumis au dispositif de forfait jours. L'employeur devra conclure en supplément une convention individuelle de forfait jours avec chaque salarié concerné (dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant).

À noter : La détermination des catégories de salariés doit prendre en compte l'effectif

actuel mais également les profils et la qualification des futures embauches de l'entreprise en développement, afin d'assurer la pertinence de l'Accord à plus long terme.

Obligations de l'employeur

Dans les entreprises dotées d'un [comité social et économique](#) (CSE), celui-ci doit être consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, notamment sur l'aménagement du temps de travail et la durée du travail.

En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du CSE, dans la base de données économiques et sociales, un certain nombre d'informations dont, notamment, celles relatives au recours aux conventions de forfait et aux modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Par ailleurs, afin de garantir une charge de travail adaptée des salariés en forfait jours, l'employeur doit :

- D'une part, **assurer le suivi des jours travaillés et non travaillés** : notamment par le biais d'un document de contrôle, conservé pendant 3 ans.
- D'autre part, **favoriser la déconnexion des outils de communication à distance** (téléphone, e-mail, réseaux sociaux professionnels, etc.)
- Enfin, **tenir un entretien périodique individuel portant sur l'organisation et la charge de travail**. Un entretien minimum par an est obligatoire. Durant cet entretien, sont notamment évoqués les sujets suivants :
 - L'adéquation de la charge de travail du salarié;
 - L'organisation du travail dans son service et au sein de l'entreprise;
 - L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale;
 - L'effectivité de son droit à la déconnexion;
 - La rémunération du salarié.

À noter :L'employeur doit déterminer un nombre d'entretiens adaptés aux pratiques de l'entreprise afin d'en assurer l'effectivité (à la suite par exemple d'un entretien d'évaluation ou d'un point managérial périodique, etc.).

Nombre de jours annuels

La durée du travail du salarié en forfait jours est **décomptée sur une base annuelle par addition du nombre de journées travaillées**.

Ainsi, certaines règles légales de calcul horaire de la durée du travail ne leur sont pas applicables. Le salarié en forfait jours n'est pas concerné par la durée légale hebdomadaire de travail (35 heures), ni par le paiement d'heures supplémentaires majorées, ni par les durées maximales journalières (10 heures par jour) et hebdomadaires (48 heures par semaine) de travail.

Le salarié doit bénéficier des **garanties de repos quotidien** (11 heures entre deux journées de travail) **et hebdomadaire** (35 heures entre deux semaines de travail, généralement le week-end).

L'Accord détermine **le nombre de jours travaillés par an dans la limite de 218 jours** (incluant la journée de solidarité). Le contrat de travail (ou l'avenant) de chaque salarié doit y faire également référence.

Le nombre de jours travaillés est fixé librement dans le cadre de la négociation, dans la limite susvisée. De manière générale, le nombre de jours travaillés par an est fixé entre 214 et 218 jours par an.

Le nombre de jours travaillés doit être établi sur une période de 12 mois, qui peut correspondre soit à l'année civile, soit à la période de prise de congés payés (1er juin- 31 mai), soit toute autre période librement déterminée par l'employeur.

En contrepartie, le salarié perçoit un certain nombre de jours de repos par an (entre 8 et 11 jours de repos annuels en moyenne pour un forfait 218 jours selon l'année considérée) en complément de ses congés payés.

À noter : Plus le nombre de jours travaillés sera élevé, plus le nombre de jours de repos octroyés au salarié en forfait jours sera restreint.

Rémunération dans le cadre d'un forfait jours

La rémunération du salarié doit tenir compte de la charge de travail imposée au salarié en forfait jours.

La rémunération du salarié fait l'objet d'un [entretien annuel de performance](#) avec l'employeur (sauf conditions différentes prévues par accord ou convention applicable dans l'entreprise).

Un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées : il peut saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.

Aucune clause conventionnelle (prévue par une convention ou un accord collectif) ou contractuelle (prévue par le contrat de travail ou un avenant au contrat, ou par la convention individuelle de forfait) ne peut priver le salarié de cette possibilité ; si une telle clause existe, elle sera considérée comme nulle et de nul effet.

Droits à des jours de repos supplémentaires

Le calcul du nombre de jours de repos dans le cadre de la convention individuelle de forfait est réalisé dans les conditions suivantes :

- prendre le nombre de jours dans l'année ;
- déduire le nombre de jours maximum de travail dans l'année ;
- déduire le nombre de jours de repos hebdomadaires (nombre de samedi et dimanche) ;
- déduire le nombre de jours ouvrés de [congés payés](#) ;
- déduire le nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi.

	Année 2020	Année 2021	Année 2022	Année 2023	Année 2024
Forfait 218 jours	10	11	10	8	9
Forfait 217 jours	11	12	11	9	10

**Forfait
216
jours**

12	13	12	10	11
----	----	----	----	----

**Forfait
215
jours**

13	14	13	11	12
----	----	----	----	----

**Forfait
214
jours**

14	15	14	12	13
----	----	----	----	----

Pour l'établissement des calculs ci-dessus, il est précisé que:

- Ces calculs concernent les dispositifs de forfait jours prenant comme période de référence l'année civile (1er janvier au 31 décembre).
- Il a été pris comme hypothèse une entreprise octroyant les 5 semaines de congés payés légaux et travaillant du lundi au vendredi.

FAQ

Qui peut bénéficier du forfait jour ?

Peuvent bénéficier du forfait jour, les cadres disposant d'une autonomie dans leur emploi du temps et les salariés non cadres qui ont une durée de temps de travail qui ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une autonomie dans leur emploi du temps également.

Quel est l'avantage du forfait jour ?

Le forfait jour permet de laisser au salarié une grande autonomie dans la gestion de son temps de travail. En effet, un salarié bénéficiant du forfait jour n'a pas d'horaires imposés.

Comment savoir si je suis en forfait jour ?

Un salarié qui a signé un contrat de travail au forfait jour décompte son temps de travail en jours travaillés sur l'année et non pas en heures travaillées par jour.