



Contrats de travail en forfaits jours : Dernière ligne droite pour faire le point

Dans le cadre de l'organisation du temps de travail, le recours aux forfaits jours permet une gestion assouplie des horaires des salariés, tout en respectant les obligations légales et conventionnelles en vigueur.

Ce dispositif, réservé à certaines catégories de salariés, requiert une attention particulière quant à sa mise en place et son suivi.

QU'EST-CE QU'UN CONTRAT EN FORFAITS JOURS ?

Le forfait jours est une modalité d'organisation du temps de travail qui repose sur un décompte en **jours travaillés par an**, plutôt qu'en heures. Il s'applique principalement aux :

- Cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- Salariés dont la nature des fonctions ne permet pas un contrôle horaire.

CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

Pour utiliser le forfait jours, l'entreprise doit impérativement :

1. Prévoir cette possibilité dans un accord collectif (accord d'entreprise ou, à défaut, convention collective) précisant notamment :

- Le nombre de jours travaillés annuellement (souvent limité à 218 jours) ;
- Les modalités de suivi de la charge de travail ;
- Les périodes de repos obligatoires.

2. Signer une convention individuelle de forfait entre l'employeur et le salarié concerné.



POINTS DE VIGILANCE

-  • **Suivi de la charge de travail** : Un entretien annuel est obligatoire pour vérifier l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle du salarié, ainsi que l'adéquation de sa charge de travail.
-  • **Durée maximale de travail** : Bien que les salariés en forfait jours ne soient pas soumis à la durée légale hebdomadaire, ils restent protégés par les règles relatives aux durées maximales et aux repos obligatoires.
-  • **Risque de litiges** : L'absence de suivi rigoureux peut entraîner des contentieux, notamment en cas de surcharge de travail ou de non-respect des repos.

POURQUOI ANTICIPER ?

Pour l'année 2024, qui compte 366 jours, après déduction des week-ends (104 jours), des congés payés (25 jours) et des jours fériés (10 jours en moyenne), il reste 227 jours disponibles.

Chaque salarié en forfait-jours doit donc bénéficier de 9 jours de repos supplémentaires pour respecter le plafond légal de 218 jours travaillés, incluant la journée de solidarité, ou le plafond conventionnel distinct.

Avant le 31 décembre prochain, il est essentiel de vérifier les jours réellement travaillés. Il faut tenir compte des jours de repos, des congés, des absences et des jours fériés pris.

COMMENT NOS ÉQUIPES PEUVENT VOUS ACCOMPAGNER ?

Nos équipes sont à votre disposition pour :



Mettre en place ou vérifier la conformité de vos accords collectifs et conventions de forfaits jours.



Vous assister dans la mise en place ou la régularisation des contrats en forfaits jours.



Mettre en œuvre un suivi adapté de la charge de travail et du respect des obligations légales (entretien annuel).

En cas de dépassement,
1
Un rachat des jours excédentaires, avec majoration d'au moins 10 %.
OU
2
L'attribution de jours de repos supplémentaires.
deux solutions sont possibles

Le coût de la prestation

• Sur devis

