



Forfait jours : les obligations à respecter pour ne pas encourir la nullité

QU'EST-CE QUE LE FORFAIT JOURS ?

Le forfait jours est un dispositif permettant de rémunérer des salariés sur la base d'un nombre de jours travaillés dans l'année. Leur temps de travail n'est donc pas comptabilisé en nombres d'heures réalisées mais en nombre de jours travaillés. Ces salariés n'entrent plus dans le cadre du temps de travail hebdomadaire prévu par le Code du travail (35h) et des heures supplémentaires.



QUI EST CONCERNÉ PAR LE FORFAIT JOURS ?

Les salariés qui peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année sont :

- **les cadres** qui disposent 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'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;
- **les salariés** dont la durée du travail ne peut pas 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.

DANS QUEL CAS PEUT-ON LE METTRE EN PLACE ?

La mise en place de conventions individuelles de forfait en jours est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche, qui détermine :

- **les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention de forfait**
- **le nombre de jours compris dans le forfait**
- **les caractéristiques principales de ces conventions**
- **les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent régulièrement sur la charge de travail, l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, la rémunération, l'organisation du travail dans l'entreprise.**

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS À RESPECTER

POUR NE PAS ENCOURIR LA NULLITÉ DE LA CONVENTION DE FORFAIT JOURS ?

L'employeur qui ne respecte pas l'ensemble de ses obligations relatives à la mise en place et au suivi du forfait jours encourt la nullité de cette convention, nullité qui entraîne sa condamnation au paiement d'heures supplémentaires et à une indemnité pour travail dissimulé. Le montant de ces condamnations peut très vite être conséquent.



L'employeur doit donc veiller à :



- Vérifier l'existence et la conformité de l'accord (convention collective ou accord d'entreprise) qui permet la conclusion d'un forfait jours ;
- Etablir une convention individuelle et écrite avec le salarié ;
- Assurer l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- Organiser, au minimum une fois par an, un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail.

La Cour de cassation est très sévère sur le suivi de la charge de travail et prononce la nullité des conventions de forfait jours en cas de non-respect.

L'employeur doit en effet suivre la charge de travail de ses salariés en forfait jours mais également assurer ce suivi en conformité avec les dispositions de l'accord collectif et des dispositions supplétives du Code du travail.

COMMENT NOS ÉQUIPES PEUVENT VOUS ACCOMPAGNER ?

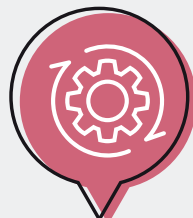
Les modalités d'accompagnement



Rédiger un accord d'entreprise permettant le recours au forfait jours



Rédiger un contrat de travail incluant les clauses spécifiques relatives au forfait jours



Assurer le suivi du nombre de jours travaillés



Organiser le suivi régulier et à minima annuel de la charge de travail

Le coût de la prestation

- Tarif : 150€ HT / heure