



[Compétences \(index.php#Cabinet\)](#)

[Avocats \(index.php#Avocats\)](#)

[Actualités \(index.php#Actu\)](#)

[Honoraires \(index.php#Hono\)](#)

[Nous Contacter](#)



Droit du Travail - Forfait jours

Le forfait jours qui séduit de nombreux employeurs est parfois moins bien connu des salariés qui s'interrogent très souvent sur les conditions de sa mise en place et de son exécution. De manière concrète, le forfait jours permet de décompter le temps de travail des salariés non pas selon une référence horaire, mais en fonction du nombre de jours travaillés. Les salariés en forfait jours ne peuvent dès lors se prévaloir :

- De la durée légale hebdomadaire : 35 heures par semaine ;
- De la durée quotidienne maximale du travail : 10 heures ;
- De la durée hebdomadaire maximale de travail : 48 heures au cours d'une même semaine,

Gestion des services

- Des dispositions relatives aux heures supplémentaires.

En revanche, les salariés en forfait jours bénéficient :

- Du repos quotidien minimum de 11 heures ;
- Du repos hebdomadaire de 24 heures ;
- Des jours fériés et des congés payés.

Connaître les dispositions applicables en matière de forfait jours est impératif tant pour les employeurs, pour éviter le risque de contentieux et surtout d'importantes sanctions financières, que pour les salariés pour faire valoir au mieux leurs droits. C'est pourquoi notre Cabinet vous propose de revenir sur le mode d'emploi des forfaits jours sous la forme des principales questions que soulève ce mécanisme bien particulier.

Quelles conditions doivent être respectées pour mettre en place un forfait jours ?

Pour mettre en place un forfait jours plusieurs conditions doivent être réunies :

Premièrement, un accord collectif doit exister et prévoir le recours au forfait jours :

- **Forme de l'accord** : Conformément à l'article L. 3121-39 du Code du travail, l'employeur ne peut avoir recours aux forfaits jours sur l'année que si un accord collectif applicable à l'entreprise le prévoit (accord d'entreprise ou d'établissement) ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. Si coexistent un accord de branche et un accord d'entreprise, c'est le dernier qui prévaut, même s'il est moins favorable pour les salariés.
- **Contenu de l'accord** : L'article L. 3121-39 du Code du travail prévoit que l'accord collectif sur la base duquel est déterminé le forfait jours doit déterminer :
 - Les catégories de salariés à qui peut être proposée une convention individuelle de forfait ;
 - La durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est fixé, c'est-à-dire le nombre de jours maximal pouvant être travaillés sur l'année ;
 - Les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait.
- La jurisprudence a également fixé des exigences quant au contenu de l'accord collectif. Ainsi, par un arrêt du 29 juin 2011, la Cour de cassation a exigé que les dispositions conventionnelles assurent « la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires » et plus généralement « le respect du droit à la santé et au repos » (Cass. soc., 29 juin 2011, n°09-71.107).

- Il sera ainsi nécessaire de vérifier s'il est déterminé dans l'accord les modalités de suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail des salariés en forfait jours.
- De plus, dans un arrêt en date du 26 septembre 2012, la Cour de cassation a exigé que l'accord collectif garantisse une amplitude et une charge de travail « raisonnables » ainsi qu'une bonne répartition du temps de travail (Cass. soc., 26 septembre 2012, n°11-14.540).

A titre d'exemple, la Cour de cassation dans un arrêt du 26 juin 2011 a jugé conforme à ces critères l'accord de la Métallurgie du 28 juillet 1998.

- **Sanction si l'accord est insuffisant et ne comprend pas l'ensemble de ces exigences :**
 - En cas de non respect des conditions précédemment énoncées, la jurisprudence considère que les conventions individuelles de forfait sont nulles (Cass. soc., 24 avril 2013, n°11-28.398).
 - La nullité de la convention de forfait jours vous permettra, en tant que salarié, de bénéficier du paiement des heures supplémentaires que vous aurez effectué et que notre Cabinet pourra vous aider à calculer et à demander en justice.
 - En tant qu'employeur, vous ne pourrez pas conclure de nouvelles conventions individuelles de forfait tant qu'un nouveau dispositif conventionnel conforme ne sera pas mis en place. Notre Cabinet peut alors vous accompagner pour dénoncer l'accord collectif insuffisant et en renégocier un nouveau ou procéder à la révision de l'accord.
 - Suite à la régularisation de l'accord collectif, il sera indispensable de conclure une nouvelle convention individuelle de forfait faisant référence aux nouvelles dispositions conventionnelles applicables.
- **Sanction de l'employeur qui ne respecte pas les garanties de l'accord collectif :**
 - En cas de manquement dans la mise en œuvre des garanties prévues par l'accord, la jurisprudence considère que la convention individuelle de forfait est privée d'effet le temps de s'y conformer (Cass. soc., 30 avril 2014, n°13-11.034).
 - En tant que salarié, vous pourrez dès lors prétendre au paiement des heures supplémentaires effectuées.
 - Nous attirons ainsi l'attention des employeurs sur la nécessité de respecter à la lettre les garanties prévues par l'accord collectif.

Deuxièmement, une convention individuelle de forfait doit être signée :

Conformément à l'article L. 3121-40 du Code du travail, la convention de forfait est obligatoirement écrite. Elle pourra prendre la forme soit d'une clause du contrat de travail soit d'une convention annexée au contrat.

▪ **Contenu de la convention individuelle de forfait :**

- Mention de l'accord collectif,
- Mention du nombre de jours travaillés, des modalités de décompte de ces jours et des absences, des conditions de prises de repos et des possibilités de rachat de jours de repos,
- Mention de la rémunération,
- Mention des modalités de surveillance de la charge de travail du salarié concerné, de l'adéquation entre la rémunération du salarié et ses responsabilités, de l'articulation entre les activités professionnelles du salarié et sa vie personnelle et familiale.

▪ **Sanction en cas d'irrégularité :**

- A défaut d'écrit ou s'il manque l'une des mentions précitées, la convention individuelle de forfait est inopposable au salarié qui peut par conséquent demander le paiement de ses heures supplémentaires.
- Au surplus, la Cour de cassation a retenu dans un arrêt du 28 février 2012, que le fait de pratiquer le forfait jours sans signature préalable d'une convention individuelle de forfait permet de caractériser l'élément intentionnel nécessaire à la reconnaissance d'une dissimulation d'emploi salarié (Cass. soc., 28 février 2012, n°10-27.839). Une condamnation au titre du travail dissimulé correspond à six mois de salaire.

Qui peut bénéficier d'un forfait jours ?

Peuvent bénéficier d'un forfait jours :

Les salariés qui bénéficient de l'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps :

Conformément à l'article L. 3121-43 du Code du travail, il n'est possible de conclure une convention de forfait jours qu'avec les salariés suivants :

- **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'entreprise, et plus particulièrement du service ou de l'équipe où ils sont intégrés.
- **Les salariés non cadres** dont la durée du temps de travail 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.

Le juge contrôle que le critère d'autonomie soit bien rempli. Si ce n'est pas le cas, le forfait jours est déclaré inopposable au salarié qui pourra alors former une demande au titre du paiement de ses heures supplémentaires (Cass. soc., 21 mars 2012, n°10-20.237). En outre, autonomie ne signifie pas totale indépendance dans la mesure où il est admis que l'employeur peut imposer aux salariés en forfait jours des impératifs liés à la vie normale de l'entreprise, comme sa présence à des réunions.

Les salariés qui appartiennent à une des catégories prévues par l'accord collectif :

En plus d'être autonomes, les salariés en forfait jours doivent appartenir à l'une des catégories prévues par l'accord collectif. Il sera ainsi nécessaire de se référer à l'accord collectif applicable au sein de l'entreprise pour savoir si un salarié est ou non éligible au forfait jours. La jurisprudence considère sur ce point, que si un salarié ne rentre dans aucune des catégories prévues par l'accord, il ne peut être soumis au forfait jours (Cass. soc., 3 novembre 2011, n°10-14.637) et ce, même s'il est autonome.

Le salarié est-il tenu d'accepter d'être soumis au forfait jours ?

En d'autres termes, l'employeur peut-il imposer à un salarié un forfait jours ? La réponse est négative. Conformément à l'article L. 3121-40 du Code du travail, l'accord du salarié est requis.

Quel est le nombre de jours travaillés dans le cadre d'un forfait jours et comment s'effectue le décompte des jours travaillés ?

Le nombre de jours de travail fixé dans la convention individuelle de forfait jours ne peut dépasser en principe, celui fixé par l'accord collectif applicable au sein de l'entreprise qui conformément à l'article L. 3121-44 du Code du travail est limité à 218 jours. Ce principe connaît une exception, dans la mesure où les salariés en forfait jours ont la possibilité, en donnant leur accord écrit, de racheter

une partie de leur jours de repos en contrepartie d'une majoration de leur salaire. Conformément à l'article D. 3171-10 du Code du travail, c'est l'employeur qui décompte le nombre de jours ou de demi-journées travaillées par chaque salarié en forfait jours. En cas de litige sur l'existence ou le nombre de jours effectués, la jurisprudence considère que la charge de la preuve est répartie entre le salarié et l'employeur (Cass. soc., 6 juillet 2011, n°10-15.050).

Conclusion

La mise en place et la mise en œuvre du forfait jours est complexe en pratique dans la mesure où il est nécessaire de jongler avec les différentes dispositions légales et jurisprudentielles en la matière.

A cette fin, que vous soyez
employeur ou salarié, notre
Cabinet vous propose de vous
accompagner et de vous conseiller
(rédaction de la clause de forfait,
audit de clause de forfait
préexistente...)

SCP CHATELAIN GUTIERREZ

RCS 533 143 145 R.C.S. Nîmes. Capital social de 84 000 euros



Ville de Nîmes

Avocat Nîmes
Toque B107

Conseil National des Barreaux (http://cnb.avocat.fr/Trouver-un-avocat-en-France_a341.html)

Justice - Service public (<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F20706.xhtml>)



Ordre des Avocats du Barreau de Nîmes (<http://www.barreau-nimes.avocat.fr/index.htm>)

La cour de cassation (<http://www.courdecassation.fr/>)

L'essentiel du droit français - Legifrance (<http://legifrance.gouv.fr/>)

La cour Européenne des Droits de l'Homme (http://www.echr.coe.int/echr/Homepage_FR)

Cabinet d'Avocats Nîmes

Magali Chatelain avocat Nîmes (/magali-chatelain-avocat-nimes.php)
Guillaume Gutierrez avocat Nîmes (/guillaume-gutierrez-avocat-nimes.php)
Office du tourisme de Nîmes 30000 (<http://www.nimes.fr/>)
Nîmes Wikipedia (<http://fr.wikipedia.org/wiki/N%C3%A9mes>)
La Maison carrée à Nîmes (<http://www.nimes.fr/index.php?id=2258>)
Naissance de Nîmes (<http://www.nemausus-lefilm.com/>)
Région Languedoc-Roussillon (<http://fr.wikipedia.org/wiki/Languedoc-Roussillon>)
Département du Gard (<http://fr.wikipedia.org/wiki/Gard>)

Lex Consult Avocat au barreau de Nîmes

Partenaires

Barreau de Nîmes (<http://www.barreau-nimes.avocat.fr/>)
Google+ (<https://plus.google.com/102872747248866783433>)

Agence immobilière Imonah Nîmes (<https://www.imonah.fr/>)

Référencement Avocat Nîmes

Mentions légales (mentions-legales.php)
Réalisation du site: ylmedia.fr (<https://ylmedia.fr>)
Hébergement : ylmedia.fr (<https://ylmedia.fr>)

Liens Référencement Annuaire (annuaire.php)

Cabinet d'avocats
accessible aux personnes à mobilité réduite



(http://fr.wikipedia.org/wiki/Mobilit%C3%A9_r%C3%A9duite)