

# LA LOI TRAVAIL SÉCURISE LE RECOURS AUX FORFAITS-JOURS

LA CONVENTION INDIVIDUELLE DE FORFAIT EN JOURS SUR L'ANNÉE PERMET À L'EMPLOYEUR ET AU SALARIÉ DE CONVENIR D'UNE RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE EN CONTREPARTIE D'UN NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS. LE BUT EST DE FAIRE ÉCHAPPER LE SALARIÉ À L'APPLICATION DES RÈGLES RELATIVES À LA DURÉE DU TRAVAIL ET PLUS PARTICULIÈREMENT À CELLES RELATIVES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES.

Le recours à ces « forfaits-jours » a cependant été rendu très difficile par l'évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation. Leur validité est subordonnée à la stipulation dans l'accord collectif les instituant de mesures visant notamment à assurer la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. De nombreuses conventions collectives nationales ne comprenant pas de telles stipulations ont ainsi été privées d'effet (syntec, chimie, commerce de gros, bâtiment et travaux publics, etc.). Les conventions individuelles de forfait fondées sur ces conventions collectives peuvent donc être annulées ce qui ouvre droit pour les salariés au paiement des heures supplémentaires effectuées dans la limite du délai de prescription.

La loi du 8 août 2016 dite Loi travail contient des dispositions visant à sécuriser les forfaits-jours.

C'est donc l'occasion de revenir sur le régime juridique des forfaits-jours très usités en pratique en distinguant les règles qui perdurent (I) de celles évoluent (II).

## I. Ce qui perdure

### 1. Les fondements possibles

Les forfaits en jours sur l'année peuvent être mis en place sur la base :

- d'une convention ou d'un accord de branche ;
- d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

### 2. Le champ d'application limité

Les forfaits en jours sur l'année ne peuvent être conclus qu'avec :

- un cadre disposant d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et dont la nature des fonctions ne le conduit pas à suivre l'horaire collectif ;
- un salarié dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de son temps de travail pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

La possibilité prévue dans le projet de loi qui permettait aux PME de mettre en place des forfaits-jours par décision unilatérale a finalement été abandonnée.

### 3. L'exigence d'un écrit

Les forfaits en jours sur l'année doivent être établis par écrit, sous peine de nullité.

### 4. Le plafond de 218 jours

Le plafond annuel de jours travaillés pouvant être stipulé dans la convention de forfait reste fixé à 218.

### 5. La renonciation à des jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire qui ne peut être inférieure à 10 %. L'accord entre le salarié et l'employeur doit être formalisé par un avenant.

### 6. La nécessaire adéquation de la rémunération

La rémunération convenue dans la convention de forfait en jours sur l'année doit être cohérente avec la charge de travail confiée au salarié. À défaut, ce dernier peut saisir le juge afin que lui soit allouée une indemnité destinée à réparer le préjudice qu'il a subi.

### 7. L'information du comité d'entreprise

Dans le cadre de la consultation annuelle du comité d'entreprise, celui-ci doit notamment être informé sur le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

## II. Ce qui change

### 1. Le contenu impératif de l'accord collectif

L'accord collectif instituant un forfait en jours sur l'année doit contenir :

\* *des clauses déjà exigées avant la Loi travail :*

- 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.

\* *des clauses ajoutées par la Loi travail notamment inspirées par l'évolution de la jurisprudence expliquée en introduction :*

- la période de référence du forfait ;
- les conditions de prise en compte des absences ainsi que des arrivées et départ en cours de période pour la rémunération des salariés ;
- 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, 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.

### 2. La sécurisation des accords antérieurs

En premier lieu, la Loi travail précise que les accords collectifs conclus avant sa publication et ne comportant pas de stipulations relatives à la période de référence ou aux conditions de prise en compte des absences, arrivées ou départs en cours de période, restent valables et peuvent servir de fondement à la mise en place de conventions individuelles de forfait-jours sur l'année.

En deuxième lieu, la Loi travail prévoit la possibilité, jusqu'alors impossible, de sécuriser les conventions individuelles de forfait en jours sur l'année instituées sur la base d'un accord collectif ne prévoyant pas les modalités d'évaluation et de suivi de la charge de travail du salarié et/ou les modalités de communication entre l'employeur et le salarié. Pour ce faire l'employeur doit :

- établir un document de contrôle

faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ;

- s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec les temps de repos quotidien et hebdomadaire ;
- organiser une fois par an un entretien avec le salarié.

En troisième lieu, à défaut de mention dans l'accord collectif sur le droit à la déconnexion, ses modalités sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés, étant précisé que les entreprises d'au moins 50 salariés devront être couvertes par un accord collectif ou une charte portant sur le droit à la déconnexion à compter du 1er janvier 2017.

Enfin, la Loi travail précise que les accords collectifs révisés pour être mis en conformité avec les nouvelles mentions obligatoires qu'elle institue s'imposeront sans que le consentement des salariés ait à être recueilli par l'employeur.

### 3. L'obligation d'un contrôle régulier de la charge de travail

Alors qu'antérieurement la loi imposait uniquement à l'employeur d'organiser un entretien annuel individuel portant sur sa charge de travail, désormais l'article L.3121-60 du Code du travail impose à l'employeur de s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail. Il devient donc impératif d'instituer des modes de contrôle et des modalités d'échanges fréquents avec le salarié en forfait-jours, le trimestre paraissant être une fréquence satisfaisante.

### 4. La durée limitée de la renonciation à des jours de repos

L'avenant formalisant l'accord du salarié et de l'employeur sur une renonciation du salarié à une partie de ses jours de repos n'est valable que pour l'année en cours et ne peut pas être reconduit de manière tacite.

### 5. Précision quant au décompte des heures de délégation des salariés protégés en forfait-jours

Les heures de délégation sont regroupées en demi-journée de travail venant en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention de forfait. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat. Le reliquat de crédit inférieur à 4 heures sera traité selon des modalités devant être fixées par décret.

Ces nouvelles dispositions législatives devraient conduire les employeurs à reconsidérer la question des forfaits-jours et à réfléchir à leur mise en place dans un cadre désormais beaucoup plus sécurisé.

Article rédigé par  
Sophie WATTEL,  
de CADRA,  
Cabinet d'avocats  
en droit des affaires