**Définition**

Le forfait annuel en jours permet notamment de ne plus avoir à distinguer dans une journée ce qui relève ou non du temps de travail effectif (repas d'affaires, missions et voyages professionnels...).

Il n'y a donc pas lieu de distinguer les temps de travail effectifs, les pauses, les temps de trajet.

Toute journée comportant pour partie du temps de travail, même dans des proportions très faibles, doit par conséquent être comptabilisée comme un jour travaillé, sauf à identifier la prise effective d'une demi-journée de repos.

Ce qui distingue le forfait en jours du forfait en heures sur l'année, c'est l'absence de référence horaire.

**Conditions d'application de la convention**

La conclusion d'une telle convention de forfait est subordonnée à 2 exigences :

* **L’existence d'un accord collectif préalable : voir modèle**

Un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche (pas d’accord de branche à ce sujet dans la convention collective) est nécessaire pour pouvoir proposer à vos salariés des « conventions de forfait en jours ».

* **L'insertion, au niveau individuel, d'une clause en ce sens dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat : voir modèle**

L'application du forfait suppose, en effet, la conclusion, avec chaque salarié concerné, d'une convention individuelle de forfait en jours, laquelle requiert l'accord du salarié et doit être passée par écrit.

**Salariés concernés**

* 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 temps de 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.

A noter !

* Ne peut être considéré comme un cadre autonome : le salarié soumis à un planning contraignant imposant sa présence au sein de l'entreprise à des horaires prédéterminés ou encore le salarié dont l'emploi du temps est déterminé par la direction et le supérieur hiérarchique de l'intéressé qui définissent le planning de ses interventions auprès des clients, et qui ne dispose pas du libre choix de ses repos hebdomadaires (pas de liberté dans l'organisation de son travail)
* Ne peut être considéré comme un salarié dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée : le salarié contraint de travailler aux heures d'ouverture du magasin où il est affecté, qui doit respecter des horaires stricts pendant les permanences et lors des livraisons et qui doit solliciter l'autorisation de son supérieur hiérarchique pour quitter son poste.

**Fonctionnement du forfait**

La durée de travail du salarié n'est pas comptabilisée en heures. Le salarié en forfait jours est tenu de travailler un certain nombre de jours dans l'année.

Ce nombre de jours de travail dans l'année est fixé à 218 jours au maximum, journée de solidarité comprise. Les jours d'ancienneté conventionnels doivent être pris en compte pour la détermination du nombre de jours travaillés.

Les salariés sous convention de forfait annuel en jours ne sont pas soumis :

* A la durée légale hebdomadaire du travail
* Aux limites maximales de la durée du travail : limite hebdomadaire absolue et moyenne (48 heures semaines, 44 heures sur 12 semaines) et limite quotidienne (10 heures)
* Aux dispositions relatives aux heures supplémentaires (majorations, contingent annuel, contrepartie obligatoire en repos) Toutefois, le salarié qui renonce à des repos au-delà du plafond de 218 jours bénéficie de la majoration de salaire au titre des heures supplémentaires : voir ci-après.

Ils bénéficient, en revanche, du repos quotidien et du repos hebdomadaire. Ils sont assujettis à la journée de solidarité.

Le salarié bénéficie en contrepartie d'un certain de nombre de jours de repos, prévus à l'avance. Le calcul est le suivant :

* Détermination du nombre de jours dans l'année
* Déduction du nombre de jours maximum de travail dans l'année
* Déduction des jours de repos hebdomadaires (nombre de samedi et dimanche)
* Déduction des jours ouvrés de congés payés
* Déduction des jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi

🡪 Soit pour l'année 2020 : 366 - (218 + 104 + 25 + 9) = 10.

Le salarié peut, s'il le souhaite, en accord avec l'employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos contre rémunération, dans les conditions suivantes :

* L’accord individuel entre le salarié et l'employeur est établi par écrit
* Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut pas excéder un nombre maximal fixé par l'accord collectif instituant le forfait. À défaut d'accord, ce nombre maximal est de 235 jours (ce nombre prend en compte un jour férié chômé, le 1er Mai, 30 jours de congés payés et deux jours de repos hebdomadaire). Un accord collectif peut aller au-delà de 235 jours, avec un plafond maximum de 282 jours. Ce nombre doit être compatible avec les règles de congés payés, de repos quotidien, de repos hebdomadaire et les jours fériés chômés dans l'entreprise
* La rémunération de ce temps de travail supplémentaire est affectée d'une majoration dont le taux ne peut pas être inférieur à 10 % et qui doit être déterminée par un avenant à la convention individuelle de forfait. La rémunération majorée des jours de travail effectués au-delà de 218 jours ouvre droit aux allégements de cotisations sociales.

**attention** : dans tous les cas, le nombre maximal de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés. Ainsi, par exemple, si des jours fériés sont chômés dans l'entreprise en vertu de dispositions conventionnelles ou d'un usage, le plafond de 235 jours applicable en l'absence d'accord collectif doit être relevé en conséquence.

**Rémunération**

La rémunération du salarié doit tenir compte de la charge de travail et les contraintes imposées au salarié en forfait jours.

Si la rémunération est manifestement sans rapport avec les contraintes imposées au salarié, celui-ci peut [saisir le conseil des prud'hommes](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360) pour demander une indemnité. Cette indemnité est calculée en fonction du préjudice subi.

**Suivi des salariés au forfait**

L’employeur a l'obligation d'organiser un entretien annuel avec chaque salarié sous convention de forfait en jours sur l'année. Cet entretien porte notamment sur :

* L'amplitude des journées et la charge de travail du salarié
* L’organisation du travail dans l'entreprise
* L’articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale
* La rémunération.

S'il est impossible, lors de cet entretien annuel, de parvenir à un accord avec salarié, le Code du travail lui ouvre expressément le droit de faire redéfinir le montant de sa rémunération par un conseil de prud'hommes.