

La mise en place du forfait en jours

La durée du travail prévue dans le cadre d'un forfait jours est comptabilisée en **jours**. Le forfait en jours est **annuel**.  C. trav. art. L3121-54

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée quotidienne maximale de travail effectif, soit 11 heures, aux durées hebdomadaires maximales de travail, soit 48 heures par semaine et 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives et à la durée légale hebdomadaire de 35 heures.

 C. trav. art. L3121-62

Ils sont soumis aux dispositions légales relatives aux congés payés et aux temps de repos minimum quotidien et hebdomadaire.

Qui peut conclure une convention de forfait en jours ?

Salariés concernés

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année :

- 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 auquel ils sont intégrés,
- les **salariés** 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.  C. trav. art. L3121-58

L'**accord** prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours sur l'année détermine les **catégories de salariés** susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait.  C. trav. art. L3121-58

Les cadres susceptibles de conclure une convention de forfait en jours doivent obligatoirement bénéficier d'une autonomie à la fois dans la fixation de leur horaire de travail et dans le mode d'organisation de leur travail.  Cass. soc. 21.11.2012 n°11-10.829

Les salariés soumis à un planning contraignant imposant leur présence au sein de l'entreprise à des horaires prédéterminés ne peuvent pas être considérés comme des cadres autonomes susceptibles d'être soumis à une convention de forfait en jours.

 Cass. soc. 15.12.2016 n°15-17.568

Les salariés non-cadres éligibles au forfait en jours sont notamment ceux qui exercent leurs fonctions en se déplaçant : commerciaux itinérants, visiteurs médicaux.

Ces salariés organisent eux-mêmes leur emploi du temps en fonction de la disponibilité des clients.

D'autres professions sont également concernées dans de multiples secteurs : bâtiment, distribution, agents de maintenance, etc.  Sén. Commissions des affaires sociales Avis n°362 art. 51

Exclusion des cadres dirigeants

Les **cadres dirigeants** ne sont pas soumis aux règles relatives à la durée du travail (hors congés payés et autres congés). Ils ne sont pas éligibles au forfait en jours.  C. trav. art. L3111-2

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Quels sont les moyens de mise en place du forfait en jours ?

Les forfaits annuels en jours sur l'année sont mis en place par un **accord collectif d'entreprise** ou **d'établissement** ou, à défaut, par une convention ou un **accord de branche**.

 C. trav. art. L3121-63

L'accord collectif doit exister préalablement à la conclusion des conventions individuelles de forfait en jours avec les salariés concernés.  Cass. soc. 09.05.2018 n°16-26.910

Accord d'entreprise

Entreprises pourvues d'un délégué syndical

Dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical, l'accord doit être signé par l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de **50%** des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de **30%** des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30% des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.  C. trav. art. L2232-12, D2232-2 à D2232-7

Entreprises dépourvues d'un délégué syndical

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à **11 salariés**, l'employeur peut organiser un référendum d'entreprise. L'accord doit être approuvé à la majorité des deux tiers du personnel.  C. trav. art. L2232-21 à L2232-22-1 et R2232-10 à R2232-13

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris **entre 11 et 20 salariés**, en l'**absence de membre élu** de la délégation du personnel du comité social et économique, l'employeur peut :

- soit organiser un référendum d'entreprise, l'accord devant être approuvé à la majorité des deux tiers du personnel,
- soit conclure l'accord avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel, à condition que l'accord soit approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.  C. trav. art. L2232-23 et L2232-23-1

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris **entre 11 et 20 salariés**, en **présence de membres élus** de la délégation du personnel du comité social et économique, l'employeur peut soit conclure l'accord avec :

- un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel,
- soit avec un ou plusieurs membres titulaires de la délégation du personnel au comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du comité lors des dernières élections professionnelles, à condition que l'accord soit approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

 C. trav. art. L2232-23-1

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est **supérieur à 20 et inférieur à 50 salariés**, en **présence de membres élus** de la délégation du personnel du comité social et économique, l'employeur peut soit conclure l'accord avec :

- un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel,
- soit avec un ou plusieurs membres titulaires de la délégation du personnel au comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du comité lors des dernières élections professionnelles, à condition que l'accord soit approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

 C. trav. art. L2232-23-1

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est **au moins égal à 50 salariés**, l'employeur peut soit conclure l'accord avec :

- les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel, à condition que l'accord soit approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés,
- à défaut, par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel, à condition que l'accord soit approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

 C. trav. art. L2232-24 et L2232-26

Accord de branche

A défaut d'accord d'entreprise, les forfaits annuels en jours sur l'année peuvent être mis en place par une **convention ou un accord de branche**.  C. trav. art. L3121-63

La validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonné à :

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience au niveau des branches professionnelles au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants,
- et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

 C. trav. art. L2232-6

Contenu de l'accord

L'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours sur l'année doit déterminer :

- les **catégories de salariés** susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait,
- la **période de référence** du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs,
- le **nombre de jours** compris dans le forfait, dans la limite 218 jours,
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des **absences** ainsi que des **arrivées et départs en cours de période**,
- les caractéristiques principales des **conventions individuelles**, qui doivent notamment fixer le nombre de jours compris dans le forfait.  C. trav. art. L3121-64

Dispositions supplétives

Depuis la loi Travail du 08.08.2016, à défaut de stipulations conventionnelles relatives à l'évaluation et au suivi régulier de la charge de travail du salarié et aux modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise, une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue sous réserve du respect des dispositions suivantes :

- l'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié,
- l'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires,
- l'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.



C. trav. art. L3121-65

A défaut de stipulations conventionnelles relatives au droit à la déconnexion, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés.  C. trav. art. L3121-65

En l'absence des dispositions conventionnelles relatives au suivi de la charge de travail du salarié en forfait en jours, si l'employeur ne respecte pas les dispositions supplétives prévues par l'article L3121-65 du Code du travail, la convention individuelle de forfait en jours est nulle.  Cass. soc. 10.01.2024 n°22-15.82

Une question ?

Développé par des avocats spécialisés en droit social, Agrume est une solution numérique complète qui simplifie la gestion quotidienne des ressources humaines.

Agrume Statut Collectif est un module complémentaire à cette suite numérique qui permet de générer les calendriers de mise en place et les différents actes : décision unilatérale, accord d'entreprise, règlement intérieur...

Notre solution automatise la rédaction de vos actes et génère votre procédure, notamment celle de l'intéressement, du DUERP, des congés...

Retrouvez plus d'infos sur

<https://agrume.fr/nos-solutions/agrume-statut-collectif/>

Des questions sur le logiciel ?

contact@agrume.fr

Logiciel Agrume
Statut Collectif

The screenshot displays the Agrume web application interface. At the top, there is a green header with the 'agrume' logo and a user profile dropdown. Below the header is a navigation bar with tabs for 'Accueil', 'Employeurs', 'Salariés', and 'Procédures'. The main content area is titled 'Licenciement pour absences prolongées ou répétées' and includes a sub-header 'AGRUME : L'Etat Buzz'. The interface is divided into sections for 'Situation du salarié' and 'Remplacement du salarié'. The 'Situation du salarié' section contains a table with four rows of questions and radio button options for 'Oui' and 'Non'. The 'Remplacement du salarié' section includes a form for 'Nom du remplaçant', 'Type de contrat', 'Date d'embauche du salarié remplaçant', and a 'Recrutement en cascade' checkbox.

Description	Données	Calendrier	Documents	Estimations	Contrôles	Récapitulatif
SITUATION DU SALARIÉ						
Le contrat de travail est suspendu en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ? ☐ Oui ☒ Non						
Le salarié est le père d'un enfant qui vient de naître ? ☐ Oui ☒ Non						
Le salarié est-il en deuil d'un enfant de moins de 25 ans ? ☐ Oui ☒ Non						
Le salarié est-il en congé de préférence parentale ? ☐ Oui ☒ Non						
REPLACEMENT DU SALARIÉ						
Nom du remplaçant : Monsieur Jean-Luc Gaudin						
Type de contrat : CDI						
Date d'embauche du salarié remplaçant : 17/06/2024						
Recrutement en cascade : ☐ Oui ☒ Non						

agrume