

FORFAIT JOURS :

La convention individuelle de forfait

Pour mettre en place le forfait annuel en jours, en plus d'un accord collectif répondant aux exigences légales, l'employeur doit obtenir l'**accord individuel du salarié** et conclure avec lui une **convention individuelle de forfait écrite**.

Cette convention permet de formaliser l'accord du salarié et de déterminer les conditions dans lesquelles le forfait jours lui est applicable.

La convention individuelle de forfait jours doit-elle obligatoirement être écrite ?

Oui, la convention individuelle de forfait établie par écrit.

 C. trav., art. L. 3121-55, Cass. soc., 26 mars 2008, n° 06-45.990

L'existence d'un accord collectif autorisant le recours au forfait jours dans l'entreprise ne suffit donc pas à soumettre automatiquement les salariés concernés à ce dispositif.

En pratique, la convention individuelle de forfait peut prendre la forme :

- D'une **clause du contrat de travail**, lorsque le forfait jours est prévu dès l'embauche ;
- Ou d'un **avenant au contrat de travail**, lorsqu'il est mis en place au cours de la relation de travail.

Lorsque le salarié est déjà présent dans l'entreprise, l'employeur ne peut donc pas lui imposer unilatéralement le passage à un forfait annuel en jours.

Quelques exemples ne suffisant pas à caractériser l'existence d'une convention individuelle :

La remise au salarié de l'accord collectif

Le fait de remettre au salarié, lors de la conclusion de son contrat, l'accord d'entreprise prévoyant la possibilité de soumettre certains salariés au forfait jours **ne constitue pas la convention individuelle écrite exigée par la loi**.

 Cass. soc., 19 juin 2019, n° 17-31.523

Le simple renvoi à l'accord collectif dans le contrat

Une clause du contrat de travail qui se contente d'effectuer un **renvoi général à l'accord collectif applicable dans l'entreprise** ne suffit pas non plus à caractériser l'existence d'une convention individuelle de forfait.

 Cass. soc., 31 janvier 2012, n° 10-17.593

Une mention sur le bulletin de paie

La seule mention d'un forfait jours sur les bulletins de salaire ne permet pas davantage de démontrer que le salarié a donné son accord à la mise en place du forfait.

Une « charte individuelle » insuffisamment personnalisée

Un document intitulé « charte individuelle » ne constitue pas nécessairement une convention individuelle de forfait.

La Cour de cassation a ainsi écarté un document qui se limitait à reprendre les dispositions de l'accord d'entreprise, en indiquant notamment un travail « au maximum de 218 jours par an », sans faire référence à la situation contractuelle individuelle de la salariée.  *Cass. soc., 9 avril 2026, n° 25-12.011*

Que doit contenir la convention individuelle de forfait jours ?

L'accord collectif autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours doit déterminer les caractéristiques principales de ces conventions.

La convention individuelle doit notamment permettre d'identifier précisément **le nombre de jours compris dans le forfait**.  *C. trav., art. L. 3121-64*

En pratique, il est recommandé d'y faire figurer notamment :

- L'accord collectif sur le fondement duquel le forfait est conclu ;
- Le nombre précis de jours compris dans le forfait ;
- La rémunération forfaitaire correspondante ;
- Les règles applicables en matière de repos quotidien et hebdomadaire ;
- Les modalités de suivi de la charge de travail ;
- Les modalités de suivi des journées et demi-journées travaillées ;
- L'organisation de l'entretien annuel relatif au forfait jours ;
- Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

Combien de jours faut-il prévoir dans la convention individuelle ?

La convention individuelle doit fixer un **nombre précis de jours travaillés dans l'année**, dans la limite prévue par l'accord collectif applicable.

Elle ne peut donc pas se contenter d'indiquer un nombre maximal de jours.

La Cour de cassation a ainsi considéré qu'une convention prévoyant seulement un nombre de jours travaillés « dans la limite de 218 jours » ne déterminait pas suffisamment le nombre de jours compris dans le forfait.  *Cass. soc., 16 mars 2016, n° 14-28.295*

Le forfait doit-il obligatoirement être fixé à 218 jours ?

Non, le plafond légal du forfait est fixé à **218 jours par an**, journée de solidarité comprise, sous réserve du mécanisme de renonciation à des jours de repos prévu par la loi.

 C. trav., art. L. 3121-64 ; Cass. soc., 11 janvier 2011, n° 09-42.325

Cependant, l'accord collectif peut prévoir un forfait inférieur à 218 jours.

Les parties peuvent également convenir dans la convention individuelle d'un **nombre de jours inférieur à celui prévu par l'accord collectif**.

 Cass. soc., 27 mars 2019, n° 16-23.800

A noter

L'absence de fixation du nombre de jours compris dans le forfait est susceptible d'entraîner la **nullité de la convention individuelle de forfait**.

 Cass. soc., 9 avril 2026, n° 24-21.017

Que se passe-t-il en cas de changement de convention collective applicable ?

Une difficulté particulière peut survenir lorsqu'une convention individuelle de forfait a été conclue sur le fondement d'une convention collective puis qu'il est ultérieurement établi que l'entreprise relevait en réalité d'une autre convention collective.

La Cour de cassation a jugé en 2026 que la convention individuelle de forfait ne devient pas nécessairement nulle pour ce seul motif.

Dans l'affaire concernée, la convention collective effectivement applicable autorisait elle aussi le recours au forfait jours mais prévoyait un nombre de jours inférieur. La convention individuelle conclue antérieurement n'encourait pas la nullité de ce seul fait.

 Cass. soc., 25 mars 2026, n° 24-22.129

Il convient néanmoins, dans une telle situation, de vérifier les dispositions de la convention collective effectivement applicable et d'adapter le forfait aux règles qu'elle prévoit.

La convention individuelle doit-elle reprendre toutes les garanties relatives à la santé et à la sécurité ?

Cela dépend du contenu de l'accord collectif autorisant le forfait jours.

Lorsque l'accord collectif comporte des garanties suffisantes

Lorsque l'accord collectif respecte les exigences légales relatives au suivi de la charge de travail et à la protection de la santé et de la sécurité du salarié, la convention individuelle n'a pas nécessairement à reprendre elle-même l'ensemble de ces garanties.

La Cour de cassation a ainsi admis la validité d'une convention individuelle mentionnant le nombre de jours travaillés dans l'année et l'accord collectif sur le fondement duquel elle était conclue, dès lors que cet accord assurait lui-même les garanties nécessaires à la protection de la santé et de la sécurité du salarié.  Cass. soc., 4 septembre 2024, n° 23-16.283

Lorsque l'accord collectif ne prévoit pas de garanties suffisantes

Le Code du travail prévoit un mécanisme permettant, sous certaines conditions, de sécuriser le recours au forfait jours lorsque l'accord collectif ne contient pas certaines stipulations relatives au suivi de la charge de travail.

Conformément à l'article L. 3121-65 du Code du travail, l'employeur doit alors notamment :

- Établir un **document de contrôle** faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ; ce document peut être renseigné par le salarié mais demeure sous la responsabilité de l'employeur ;
- S'assurer que la **charge de travail est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires** ;
- Organiser **au moins une fois par an un entretien** avec le salarié portant sur 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 ;
- Définir et communiquer les **modalités d'exercice du droit à la déconnexion** lorsque l'accord collectif ne les prévoit pas.

Ces mesures ne doivent pas seulement être prévues : **elles doivent être effectivement mises en œuvre par l'employeur pendant l'exécution du forfait.**

Une question ?

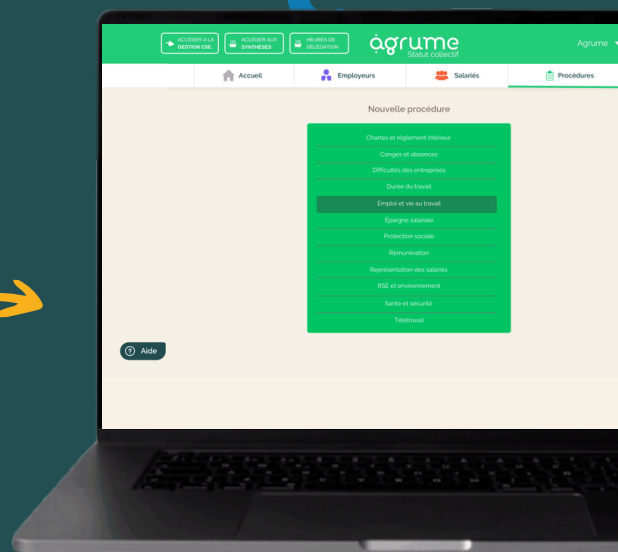
Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

Logiciel Agrume
Statut Collectif



agrume