

# Tout savoir sur...

## Le forfait annuel en jours



Le forfait jour permet de rémunérer certains salariés sur la base d'un nombre de jours travaillés dans l'année sans décompte du temps de travail. Ce dispositif offre de nombreux avantages tant pour le salarié que pour l'entreprise.

### Quels sont les avantages ?

Pour le salarié, le forfait jour permet au salarié d'organiser comme il le souhaite son emploi du temps et lui offre ainsi une grande liberté dans l'organisation de ses journées de travail.

Pour l'employeur, le forfait annuel en jours offre de nombreux avantages. En effet, ce mode d'organisation supprime :

- le décompte en heures du temps de travail dans le cadre des semaines civiles ;
- les calculs des majorations de salaire ;
- la vérification du franchissement du contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- les attributions de repos compensateur de remplacement ;
- les demandes d'autorisation de l'inspecteur du travail pour franchissement du contingent annuel d'heures supplémentaire ;
- le récapitulatif et paiement mensuel ;
- le suivi hebdomadaire ;
- la variation du contenu du bulletin de salaire en fonction du nombre d'heures supplémentaires effectué (ou non) chaque semaine ;

### Comment est-il suivi ?

Dans le cadre de ce dispositif, la durée hebdomadaire de 35 heures ou la durée maximale de 10 heures par jour peuvent être dépassées.

Néanmoins, l'employeur est tenu de s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition de son temps de travail.

L'accord collectif autorisant la mise en place de forfaits en jours doit fixer les modalités selon lesquelles :

- l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- l'employeur et le salarié échangent périodiquement sur la charge de travail du salarié, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sa rémunération, ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- le salarié peut exercer son droit à la déconnexion (ce point est très important car il permet au salarié

de concilier vie personnelle et vie professionnelle) : nous vous conseillons fortement de mettre en place au sein de votre entreprise une charte sur le droit à la déconnexion pour bien encadrer ce point.

En l'absence de stipulations conventionnelles relatives au suivi de la charge de travail des salariés sous convention de forfait en jours l'employeur peut valablement conclure une telle convention si :

- il établit un document de contrôle mentionnant la date et le nombre de journées ou demi-journées travaillées. Ce document peut être renseigné par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ;
- il s'assure de la compatibilité de la charge de travail du salarié avec le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire ;
- il organise un entretien annuel avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

Si rien n'est dit sur le droit à la déconnexion, l'employeur devra définir les modalités applicables et les communiquer par tout moyen aux salariés concernés.

En pratique et en conclusion, en quelques mots, pour suivre la mise en place de vos forfaits jours, nous vous conseillons :

- de recueillir mensuellement les relevés de jours travaillés et non travaillés de vos salariés afin de vous assurer du non dépassement du forfait ;
- de veiller au respect par vos salariés de leur droit de repos, notamment en utilisant un outil de gestion des temps – si cet outil ou si le salarié vous signale le non-respect des temps de repos, de veiller à s'entretenir avec le concerné afin de prendre des mesures correctives ;
- de conserver le détail des décomptes de jours travaillés mensuels pendant trois ans afin de se prémunir de tout litige et en cas de contrôle de l'inspection du travail ;
- d'organiser un entretien annuel de suivi du forfait.

Notre service juridique peut vous assister dans le cadre du suivi de vos forfaits jours et propose de mettre en place dans votre structure la charte sur le droit à la déconnexion.