

Laurence Dujardin,
juriste en droit social



Forfait annuel en jours réduit : ce qui change, ce qu'il faut savoir

Dès 2022, les salariés en forfait annuel en jours réduit bénéficieront de la retraite progressive. Laurence Dujardin, juriste en droit social au sein du cabinet d'expertise comptable, d'audit et de conseil Crowe Fideliance, nous éclaire sur ces changements.

Qu'est-ce que le forfait annuel en jours ?

C'est un dispositif permettant une flexibilité dans l'organisation du temps de travail. Écartant toute référence horaire, le Code du travail rappelle qu'il ne peut concerner que les cadres, et les salariés qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur temps.

Quelle était l'inégalité de traitement qui les pénalisait jusqu'ici ?

Elle concernait les salariés au forfait annuel en jours réduit. Partant du principe qu'ils n'étaient pas à temps partiel, la Cour de cassation considérait qu'ils ne pouvaient pas bénéficier de la retraite progressive. Pour rappel, celle-ci permet aux assurés du régime général de maintenir leur activité tout en la réduisant, en passant à temps partiel, et de cumuler une partie de leur pension de retraite à laquelle ils ouvrent droit. En février, le Conseil constitutionnel a déclaré le dispositif contraire à la Constitution en considérant que c'est l'activité réduite qui devait être retenue. Les nouvelles dispositions seront effectives en 2022.

Quels sont les points de vigilance à connaître au regard des dernières jurisprudences et des pratiques des entreprises ?

Il y a d'abord un formalisme à respecter. Pour recourir à un forfait annuel en jours, un accord de branche ou d'entreprise doit avoir été mis en place. Sur cette base juridique, il est nécessaire de recueillir l'accord du salarié et de prévoir des outils d'application.

La jurisprudence évoluant, certains accords seuls n'assurent plus les garanties nécessaires requises et les forfaits viennent à être invalidés. L'accord de branche peut alors être complété par des dispositifs supplétifs au sein de l'entreprise.

Ensuite, il faut assurer l'effectivité des moyens de contrôle et de suivi de la charge de travail des collaborateurs. A défaut, le salarié est en droit de réclamer que sa convention individuelle soit privée d'effet. L'employeur devra alors apporter la preuve qu'il a mis en place ces moyens. Si l'entreprise venait à être condamnée, des heures supplémentaires seront régularisées. Cela peut être lourd de conséquence. À l'inverse,

si une convention est privée d'effet, le salarié devra rembourser les jours de RTT octroyés pendant cette période.

Le développement du télétravail a-t-il renforcé l'intérêt pour ce forfait ?

On observe une recherche plus forte de flexibilité et de confiance au sein de l'entreprise. À ce titre, c'est un dispositif attractif et performant, mais il faut pouvoir le justifier et le cadrer. Le télétravail ne doit pas laisser penser que tous les salariés sont éligibles au forfait-jours. Il faut revenir à ses fondamentaux : son maître mot est l'autonomie dans l'organisation des fonctions.

Contact :

- 78 rue Paul Jozon, 77300 Fontainebleau
- 01 64 22 77 44
- contact@crowe-fideliance.fr
- www.fideliance.fr
- www.linkedin.com/company/groupe-fideliance
- twitter.com/fideliance