



Le forfait jours

Conditions de validité et gestion des salariés

MAJ : 25/03/2025

Préambule

Le forfait jours est **un mode d'organisation du temps de travail** des salariés, permettant de comptabiliser la durée du travail, non plus en heures de travail, mais **en jours de travail effectués sur l'année**. Il est utilisé dans le cadre d'emplois où le salarié a une certaine autonomie (commerciaux, cadres, consultants, fonctions de direction, etc...).

Ce mode d'organisation a **deux avantages** :

- D'une part, cela évite à l'employeur de devoir contrôler précisément le nombre d'heures de travail effectuées par le salarié au quotidien, et de devoir payer des heures supplémentaires au salarié.
- D'autre part, cela permet au salarié de bénéficier de la flexibilité dont il a besoin dans l'organisation de son emploi du temps et de se voir octroyer des jours annuels de repos en complément de ses congés payés.

1. Catégories de salariés concernés



Peuvent conclure une convention de forfait 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 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.

2. Formalisme à respecter pour mettre en place le forfait jours

On peut recourir au forfait annuel en jours que si **un accord d'entreprise ou de branche** l'autorise expressément **et** qu'une **convention individuelle écrite** (clause insérée dans le contrat de travail ou avenant) soit conclue avec le salarié.

L'accord collectif doit prévoir notamment :

- les catégories de salariés bénéficiaires
- la période de référence
- le nombre de jours compris dans le forfait, dans la limite de 218 jours
- les modalités de suivi régulier de la charge de travail
- le droit à la déconnexion.

3. Décompte de la durée du travail en jours



La durée de travail du salarié n'est pas comptabilisée en heures, de ce fait **aucune heure supplémentaire ne peut être réalisée.**

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 avec possibilité d'aller jusqu'à 235 jours** en cas de rachat des jours de repos (sauf si l'accord applicable prévoit des durées inférieures).

4. Management des salariés

Des **objectifs** sont fixés par l'employeur ou le manager **avec des délais précis** au salarié en forfait jours.

Le salarié est libre d'organiser ses journées de travail afin d'accomplir ses tâches **en respectant les échéances**.

En cas de non-atteinte des objectifs, le salarié peut être sanctionné.

5. Horaires des salariés

Le salarié en forfait jours étant libre d'organiser son emploi du temps, l'employeur **ne peut lui imposer des horaires fixes de présence** dans les locaux de l'entreprise.

Ainsi, le salarié qui ne travaillerait que 1h le matin et 1h l'après-midi a effectué sa journée de travail.

6. Temps de repos obligatoire



Les salariés en forfait jours **ne sont pas soumis aux durées légales maximales de travail** quotidiennes et hebdomadaires.

Cependant, ils bénéficient des **durées minimales de repos** (soit 11 heures consécutives quotidiennes et 35 heures consécutives hebdomadaires).

7. Repos supplémentaires

Le salarié **bénéficie d'un certain de nombre de jours de repos**, prévus à l'avance calculé chaque année comme suit :

365 jours calendaires

- 104 samedis et dimanches
- 25 jours de congés payés
- 10 jours fériés tombant un jour travaillé
- 218 jours
- **8 jours de repos pour 2025**

Ces jours viennent en plus des jours de congés payés. Ainsi un salarié en forfait jours bénéficiera de 25 jours de congés par an + 8 jours de repos supplémentaires, soit 33 jours de congés par an, en 2025.

L'acquisition de ces jours **n'est pas impactée par les suspensions du contrat de travail**. Ainsi un salarié ayant un arrêt maladie de plusieurs mois, ou en congé maternité, bénéficiera pour l'année de **l'intégralité de ces jours** de repos supplémentaires.

8. Renonciation aux jours de repos

Le salarié peut renoncer à une partie de ses jours de repos. En contrepartie, il bénéficie d'une **majoration de son salaire pour les jours de travail supplémentaires**. Un accord doit alors être établi par écrit entre le salarié et l'employeur. La majoration de salaire est précisée par un avenant à la convention individuelle de forfait. Son taux est **au minimum fixé à 10%**.

Si le salarié renonce à une partie des jours de repos, il **ne peut pas travailler plus de 235 jours dans l'année** (sauf si l'accord applicable prévoit une durée inférieure). Ainsi, chaque année, le salarié (en forfait 218 jours) peut renoncer à 17 jours.

9. Obligation de suivi de la charge de travail



Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un **décompte des journées travaillées** au moyen d'un suivi régulier, objectif, fiable et contradictoire.

L'employeur doit mener **au moins un entretien individuel spécifique par an*** avec le salarié en forfait jours. Cet entretien porte sur la charge de travail, l'organisation de travail, l'articulation vie privée et vie professionnelle et la rémunération.

**Le nombre d'entretien varie selon l'accord collectif prévoyant le forfait jours.*

Cet entretien doit être **formalisé sur un document écrit et signé** dont une copie est remise au salarié. L'employeur doit conserver ce document écrit afin de suivre l'évolution de son salarié par rapport aux années précédentes.

Ces documents permettront ensuite à l'employeur de se justifier en cas de contrôle de l'inspection du travail ou en cas de contentieux avec le salarié.

En effet, de nombreuses jurisprudences rappellent l'utilité de ces documents, notamment afin d'éviter la remise en cause du forfait annuel en jours et autres conséquences (dommages et intérêts, travail dissimulé, paiement des heures supplémentaires...).

Exemple : Cass. Soc. 18-12-2024 n° 23-11.306 F-D

- *La nullité peut être prononcée à l'encontre d'une convention de forfait annuel en jours en l'absence d'institution d'un suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utiles à une charge de travail incompatible avec une durée raisonnable*

Cette fiche contient des informations résumées. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenus responsables d'une interprétation erronée

Contact

Claire APPELGHEM

DRH/Responsable Droit social

Claire.appelghem@groupe-aplitec.com

01 40 40 38 38



4-14, rue Ferrus 75014 Paris
contact@groupe-aplitec.com | 01 40 40 38 38
www.groupe-aplitec.com