

Forfait jours

Mise à jour le 16/02/2016

Les points clés

- Une convention individuelle de forfait en jours n'est justifiable dont la nature des fonctions ne leur permet pas d'appliquer l'horaire collectif en vigueur au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. La jurisprudence est très claire dans les cas où il est fait référence à un respect de l'horaire de travail ou à des plannings à respecter => requalification Par contre tout salarié peut bénéficier d'une convention individuelle de forfait en heures prévue sur la semaine ou sur le mois.
- En forfait jour il n'y a pas de durée minimale de travail par jour. Les maximum sont modifiées (voir tableaux).
- La notion de temps partiel ne peut concerner que le nombre de jours dus à l'entreprise.
- Il y a obligation pour l'employeur d'assurer un suivi régulier de l'amplitude et de la charge de travail (cass soc du 14 mai 2014 n°12-95.033) mais il n'est pas normal de décompter les heures. Une solution peut être par exemple de fermer l'entreprise quand c'est possible, de façon à faire respecter certains horaires.

Quelques questions

A qui revient-il de prouver que la durée légale du travail a été dépassée ?

Selon l'article L 3171-4 du Code du Travail, la preuve est partagée entre l'employeur et le salarié. La Cour de cassation impose cependant à l'employeur de nouvelles obligations. Depuis un arrêt du 17 octobre 2012, confirmé le 20 février 2013, c'est à l'employeur et à lui seul de prouver le respect des seuils et plafonds de durée quotidienne et hebdomadaire maximale de travail. (Cass. Soc. 17 octobre 2012 n° 10-17370 et 20 février 2013 n°11-28811).

Un salarié au forfait jours peut-il être à temps partiel

Un salarié signe une convention en forfait jour qui peut donner moins de 218 j par exemple 200.

Quelle est la durée minimale d'une journée en forfait jour ?

L'article D. 3171-10 du Code du travail précise que le décompte doit être effectué, chaque année, en récapitulant le nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié concerné. Dans le silence de la loi, le collaborateur concerné est réputé avoir accompli une journée de travail (ou demi-journée) quel que soit le temps qu'il a réellement consacré à son activité professionnelle

Quelle est la plage horaire d'une journée de travail ?

En l'absence de toute précision 0h à 24h

Peut-on imposer un horaire de travail ?

Non c est incompatible. L'employeur ne peut pas sanctionner l'intéressé parce qu'il est arrivé ou parti en dehors des plages horaires fixées pour le reste du personnel.

Ne peut prétendre à un tel forfait le moniteur de golf responsable d'enseignement dont le planning des interventions auprès des clients est fixé par la direction et qui ne dispose pas du libre choix de ses repos hebdomadaires (**Cass. soc., 31 oct. 2007, n° 06-43.876**).

Décompte des heures de délégation

La solution la plus sage serait sans doute d'abandonner tout décompte des crédits d'heures dès lors que le cadre est libre de son organisation et que les rapports de travail sont désormais fondés sur la confiance. Les risques de dérive sont par ailleurs endigués par la charge de travail confiée à l'intéressé, laquelle a été en principe évaluée ou réévaluée en tenant compte des mandats détenus. C'est l'accomplissement même de sa mission qui, dans ce cas, limitera les abus. Pour séduisante qu'elle soit, cette démarche peut néanmoins être contestée par les représentants non cadres et les organisations syndicales en ce qu'elle crée une discrimination dans le traitement des crédits d'heures selon le statut de leurs bénéficiaires.

Peut-on convertir le crédit d'heures en jours ou en demi-journées ? Une autre approche vise à convertir le crédit d'heures dans la même unité de mesure que celle retenue pour le décompte du temps de travail, c'est-à-dire en jours ou en demi-journées.

La licéité de cette substitution est subordonnée à son caractère plus favorable pour les intéressés. C'est du moins ce que laisse entendre *a contrario* une décision de la Cour d'appel de Versailles (CA Versailles, 1^{er} déc. 1999, 14^e ch., CGT-FO c/ Chambre syndicale du papier), laquelle souligne que « *le temps de délégation des représentants du personnel se décompte en heures. La loi ne prévoit aucune dérogation à cette règle. Il en résulte que toute autre forme de décompte ne peut avoir force obligatoire si elle est susceptible de porter atteinte au libre exercice du mandat des représentants du personnel* ».

Le caractère plus favorable d'un tel dispositif pourrait notamment résider dans la faculté de report du crédit d'un mois sur l'autre tout au long de l'année au contraire de ce que prévoit la loi pour le crédit d'heures mensuel. En effet, sauf dispositions conventionnelles ou usages plus favorables, le solde créditeur d'heures de délégation qui ressortent en fin de mois civil est définitivement perdu. Encore faut-il que le nombre de jours ou de demi-journées de délégation soit au moins égal au temps alloué aux autres représentants du personnel.

Décompte des jours sur une année incomplète

L'article L. 3121-44 du Code du travail fixe à 218 (en tenant compte de la journée de solidarité) le nombre de jours maximal habituel de travail pour une année civile complète de travail. Ce chiffre tient compte d'un droit intégral à congés payés. Une première démarche consiste à considérer que ce forfait correspond en fait à 10 jours de repos supplémentaires. Sur la base de 365 jours calendaires, et déduction faite de 104 jours de repos hebdomadaire, de 25 jours ouvrés de congés payés et de 8 jours fériés chômés coïncidant avec des jours consacrés au travail, le forfait est en effet de 228 jours, soit un différentiel de 10 jours par rapport à 218. En cas d'entrée en cours d'année, ce raisonnement conduit donc à refaire le calcul précédent, mais en tenant compte des droits réels à congés payés pour l'année en cours.

Selon cette méthode, le collaborateur entré le 1^{er} juillet 2012 doit à l'entreprise 123 jours de travail [184 jours calendaires (du 1^{er} juillet au 31 décembre 2012) – 53 jours de repos hebdomadaire (26 week-ends × 2 + 1 dimanche) – 3 jours fériés tombant en pleine semaine (15 août, 1^{er} novembre et 25 décembre) – 5 jours de repos (10 jours de repos × 184/365)] et non pas 109 jours de travail (218 / 2), ce qui conduirait indirectement à faire bénéficier l'intéressé d'un droit à congés pour l'année en cours auquel il ne peut prétendre. Or, l'intéressé n'a, dans ce cas précis, aucun droit à congés payés jusqu'au 31 décembre 2012.

Décompte des arrêts maladie

Bien qu'aucun texte ne prohibe expressément leur récupération, il semble risqué de ne pas déduire les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées du nombre annuel de jours travaillés fixé dans le forfait. Sauf à reprendre d'une main ce qui est dû au salarié de l'autre. Ces absences doivent, selon nous, être purement et simplement déduites du forfait annuel (réduit, le cas échéant, pour tenir compte des entrées ou sorties en cours d'année).

Prenons l'exemple d'un collaborateur absent pendant 4 mois, soit l'équivalent de 88 jours de travail. Son nouveau forfait de jours travaillés devrait être recalculé en principe à 130 jours (218 jours - 88 jours).

Absence de quelques heures en cours de journée

Le forfait en jours n'imposant pas, en principe, l'exécution d'un nombre minimal d'heures de travail par jour, une absence de quelques heures ne devrait pas être considérée comme une absence et ne devrait entraîner aucune retenue sur salaire. Saisie de cette question au sujet d'heures de grève, la Cour de cassation a adopté un point de vue différent, considérant qu'un tel abattement est tout à fait licite dès lors qu'il est proportionnel à la durée de l'absence (**Cass. soc., 13 nov. 2008, n° 06-44.608**). Si l'accord collectif est muet sur ce point, elle impose un mode de calcul précis qui s'applique aussi bien aux heures de grève qu'aux autres absences

Quelques différences

L 3132-1 : il est interdit de faire travailler le même salarié plus de 6 jours par semaine

Il n'est pas écrit 6 jours consécutifs pourquoi ?

On peut travailler 6 jours du mardi au dimanche inclus. Et la semaine suivante du Lundi au samedi inclus.

Total 12 jours consécutifs

L3125-35 : Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures.

Il s'agit d'une semaine du lundi 0h au dimanche 24 h soit 6 j dans notre exemple mais cette limite n'est pas valable en forfait jours

Quelques chiffres

		Contrat « classique »	Contrat « forfait jours »
Durée quotidienne de travail	Normale	7 h en moyenne	1 jour
	Maximale	10 h (L3121-34)	13 h (24h -11h)
	Minimale	7 h (L3121-34)	1 h*
Durée hebdomadaire maximale		48 h	78 h
Repos hebdomadaire		35 h (11h + 24 h)	35 h (11h + 24 h)
Nombre de jours consécutifs sans arrêt		6 jours (voire 12 jours sur 2 semaines)	6 jours (voire 12 jours sur 2 semaines)
Durée annuelle de travail	Maximale	1607 heures (L3121-10) (soit 229,5 jours à 7 heures)	218 jours (L3121-44) Soit 2834 heures Pouvant être porté à 235 jours (L3121-45) soit 3055 heures
	Minimale	1607 heures (L3121-10) (soit 229,5 jours à 7 heures)	218 jours (L3121-44) Soit 218 heures*
Temps partiel		Organisé en heures ou en jours mais décompté en heures	Organisé et décompté en jours

* Pas de minima défini par les textes.

Quelques jurisprudences

La convention de forfait en jours sur l'année ne peut pas résulter de la seule mention portée par l'employeur sur les bulletins de salaire du salarié. **Cassation sociale, 4 novembre 2015, n° 14-10.419**

L'accord collectif instituant le forfait annuel en jours doit garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié restent raisonnables. Il doit également assurer une bonne répartition dans le temps du travail et donc la protection de la sécurité et de la santé du salarié. **Cassation sociale, 26 septembre 2012, n° 10-28.751, M. X c/ société Toupargel**

L'application d'un forfait annuel en jours sans conclusion d'une convention écrite peut être qualifiée de travail dissimulé. **Cassation sociale, 28 février 2012, n° 10-27.839, société MCS routage façonnage et autres c/ M. X**

La convention individuelle de forfait jours ne peut se contenter de faire un renvoi général à l'accord d'entreprise **Cassation sociale, 31 janvier 2012, n° 10-17.593, M.X c/ Société Datafirst**

Les dispositions de l'article 5-7-2 de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire qui se limitent à prévoir un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique au titre du suivi de la charge et de l'amplitude de travail du salarié en forfait en jours ne garantissent pas que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables. Elles ne sont pas de nature à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié. Le salarié a donc été soumis à tort à un forfait annuel en jours, la convention de forfait en jours étant nulle. **Cassation sociale, 4 février 2015, n° 13-20.891, société Lidl c/ M.X**

La convention individuelle de forfait en jours doit être déclarée illicite et inopposable au salarié quand les modalités de mise en œuvre des dispositions conventionnelles de la branche ont été fixées dans l'entreprise par une note de service et non par accord collectif. **Cassation sociale, 17 décembre 2014, n° 13-23.230, société Fondasol c/ M.X**