

FORFAIT JOURS - LE SUIVI DES SALARIES



Dans le cadre de l'exécution de leurs missions et en raison de leur autonomie à organiser leur travail, certains de vos salariés sont soumis au **régime des forfait annuel en jours**. Cette liberté à la fois pour le salarié mais également pour l'employeur **nécessite toutefois une attention particulière**.

Dans une affaire récente, les juges **rappellent et durcissent les règles applicables**.

(Cass.Soc., 10 janvier 2024, n°22-15.782)

Des prérogatives, en principe, prévues par l'accord collectif



Afin de garantir la **santé, la sécurité et le suivi de la charge de travail des salariés en forfait jours**, l'accord collectif prévoyant le recours aux conventions de forfait annuel en jours **doit notamment déterminer**, depuis la loi Travail du 8 août 2016 (c. trav. art. L. 3121-64, II) :

- Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

Si l'accord ne les prévoient pas

Si l'accord ne prévoit pas ces modalités, les conventions individuelles de forfait en jours peuvent être **valablement conclues sous certaines conditions** ; on parle de **dispositif supplétif** autrement dit « béquille ».

Pour cela, en tant qu'employeur, **vous devez** :



1

Etablir un document de contrôle avec le nombre et la date des journées travaillées (peut être renseigné par le salarié)

2



S'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires

3



Organiser un entretien annuel avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, l'organisation de son travail, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et sa rémunération.



Si aucune des mesures ne sont mises en place, vos salariés sont en droit de **demande la nullité de la convention de forfait**, au motif que celle-ci **ne répond pas aux exigences légales**.



En cas de nullité de la convention de forfait, les salariés sont **en droit de réclamer le paiement des heures supplémentaires et des dommages et intérêts**.

→ A charge pour l'employeur de démontrer que les heures n'ont pas été réalisées.



RAPPEL

- Tout forfait requiert **l'accord du salarié** et donne lieu à la conclusion d'une convention individuelle de forfait, **par écrit**.
- Le nombre de jours de travail dans l'année est fixé à **218 jours maximum**. Certaines conventions peuvent prévoir des durées différentes.
- Le salarié au forfait jours **n'est pas soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires**.
- En revanche, la réglementation sur **les temps de repos est applicable** (repos quotidien de 11 heures consécutives).