

Contrat de travail : le “Forfait jours”

Qui est concerné par cette organisation du temps de travail ?

Les salariés concernés sont ceux qui ont une totale autonomie dans l'organisation de leurs tâches et temps de travail et ceux dont les fonctions ne les obligent pas à suivre les horaires d'ouverture des bureaux. Les salariés concernés également sont ceux dont les temps de travail ne peuvent être prédéterminés et qui ont une autonomie réelle dans l'organisation de leur temps de travail afin de faire face à leurs responsabilités professionnelles.

ATTENTION ! Un salarié dont l'organisation du temps de travail et le contenu des tâches à effectuer sont planifiés par le responsable hiérarchique ne peut bénéficier du forfait jour car n'appartient pas à la catégorie des salariés dit « autonomes ».

Quand peut-on mettre en place cette organisation du temps de travail ?

La mise en œuvre du Forfait Jours est soumise à l'existence d'un accord collectif soit par le biais de la Convention Collective Nationale, soit d'un accord d'entreprise, soit d'un accord de Branche OU un accord individuel en l'absence d'un accord collectif préexistant.

Si le poste (Cadre ou Non-Cadre) correspond en tout point aux critères énumérés ci-dessus, et que le salarié accepte les conditions des travail liées au Forfait Jours, alors l'employeur peut rédiger une Convention de Forfait qu'il va ensuite insérer :

- Dans le contrat de travail si le salarié est au début de son embauche au sein de la société
- Ou dans un amendement au Contrat de travail existant, afin d'en modifier l'organisation du temps de travail.

Quels sont les avantages liés à cette Convention de Forfait ?

Les salariés ayant accepté et signé cet accord en matière d'organisation du temps de travail ne sont plus soumis aux articles suivants du Droit du Travail Français :

- Article L.3121-10, qui détermine la durée hebdomadaire du Temps de Travail comme étant de 35Heures / semaine.
- Article L.3121-34 qui stipule que la durée journalière du Temps de Travail ne doit pas dépasser 10 heures.
- 1st paragraph of article L.3121-35, qui stipule que la durée hebdomadaire maximale ne doit pas excéder 48 Heures dans la même semaine.

Même si ces 3 règles n'ont plus l'obligation d'être respectées, l'employeur doit tout de même s'assurer que le salarié bénéficie bien au minimum d'un jour et demi de repos par semaine (habituellement durant les weekends) & que chaque journée concomitante travaillée est bien entrecoupée d'un minimum de 11 heures de repos. Ces deux règles sont primordiales !

SEDI France SARL

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHEN LES BAINS, France

Tel: +33(0)1 34 05 07 71

RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z

SARL au capital de 14 000€

SEDI UK LTD

281 Vauxhall Bridge Road, SW1V 1AD LONDON, UK

Tel: +44 207 953 4025

Company registered in England & Wales,

N°3494781

-Website: www.sedigroup.com - Email: info@sedigroup.com-

Le salarié doit également pouvoir bénéficier de 25 jours de congés payés.

Combien de jours par an le salarié doit-il travailler ?

Le Droit du travail fixe à 218 jours /an (janvier à Décembre) le maximum de jours devant être travaillées dans le cadre de la Convention de Forfait. Cependant selon la Convention Collective Nationale applicable, ce nombre de jours peut être légèrement inférieur. Ce point devra être vérifié avant toute nouvelle mise en œuvre.

Le salarié soumis à cette Convention de Forfait devra compléter un planning mensuel, y indiquer les jours travaillés, les Congés payés pris, et les éventuelles absences maladies et ainsi atteindre le nombre de jours annuels fixés comme devant être travaillés.

Ce planning complété mensuellement devra être tenu à disposition de l'employeur et de l'Inspection du Travail pendant 3 ans minimum.

ATTENTION : les absences maladies sont déduites du forfait jour afin de toujours préserver le nombre de jours devant être travaillés par an.

Afin de compenser les nombreuses heures pouvant être travaillées sur une même journée, les salariés sous Forfait Jour bénéficient de jours complémentaires de congés payés en compensation appelés généralement « RTT ».

Comment calculer les jours de compensation / RTT ?

Afin d'obtenir le nombre de jours de compensation dus au salarié, il faut :

- Prendre le nombre de jours total de l'année en question : 365 ou 366.
- Prendre le nombre de jours de weekends (Samedi et Dimanche) habituellement 104 ou 105.
- Prendre le nombre de jours à travailler dans le Forfait : 218 ou moins.
- Prendre le nombre de jours fériés ne tombant pas un weekend : entre 7 et 10 jours / an.
- Prendre le nombre de jours de congés payés à respecter : minimum 25 jours (plus si ancienneté donnant des jours de CPs complémentaires).

Ensuite il faut effectuer le calcul suivant :

Exemple pour 2022 : 365 (jours/ an) – 105 (weekends) – 218 (forfait jours) – 7 (jours fériés) – 25 (CPs) = 10 RTT de compensation pour 2022

Certaines grandes compagnies souhaitant s'affranchir de ce calcul annuel déterminent forfaitairement les RTT applicables d'une façon fixe en accord avec les syndicats représentatifs du Personnel. Le choix oscille d'habitude entre 10 et 12 jours par an.

Ces jours de compensation RTT sont considérés comme des jours de Congés et sont indemnifiables également en fin de contrat lors d'un départ de l'entreprise.

Les jours de Compensation se doivent d'être pris durant l'année civile en cours (Janvier à Décembre).

En fin d'année si les jours n'ont pas été intégralement pris, il y a deux options à considérer :

1) Le salarié peut reporter ces jours non pris mais dans ce cas-là le nombre de jours à travailler sera diminué d'autant.

SEDI France SARL

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHEN LES BAINS, France

Tel: +33(0)1 34 05 07 71

RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z

SARL au capital de 14 000€

SEDI UK LTD

281 Vauxhall Bridge Road, SW1V 1AD LONDON, UK

Tel: +44 207 953 4025

Company registered in England & Wales,

N°3494781

-Website: www.sedigroup.com - Email: info@sedigroup.com-

Exemple : un salarié a droit à 8 jours de RTT en 2022. Si le salarié n'a pris en réalité que 5 RTT courant 2022, Il lui reste donc 3 RTT à prendre. En 2023, en raison du report des RTT, le forfait jour sera diminué d'autant $218 - 3 \text{ RTT} = 215$ jours à travailler au lieu de 218.

2) L'employeur peut indemniser financièrement ces jours de RTT non pris. La valeur horaire du jour de RTT devra être indemnisée comme du temps de travail supplémentaire et donc être payé à +10 % par rapport au taux horaire habituel. Certaines CCN imposent même une indemnisation à +25 % .

ATTENTION:

- ***Certaines CCN (Convention Collective Nationale) interdisent le recours au Forfait Jour ou bien imposent des critères très strictes quant à la mise en oeuvre du Forfait Jours. Merci de vérifier avec l'aide de SEDI.***
- ***L'employeur se doit de s'assurer que le salarié réussit à faire la part des choses entre son temps de travail et sa vie privée : au minimum 2 rdvs par an pour parler de cet équilibre.***
- ***230 Jours est vraiment le nombre de jours travaillés maximal par an et il est du devoir de l'employeur de s'assurer du respect de cette règle.***

SEDI France SARL

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHEN LES BAINS, France
Tel: +33(0)1 34 05 07 71
RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z
SARL au capital de 14 000€

SEDI UK LTD

281 Vauxhall Bridge Road, SW1V 1AD LONDON, UK
Tel: +44 207 953 4025
Company registered in England & Wales,
N°3494781

-Website: www.sedigroup.com - Email: info@sedigroup.com-