

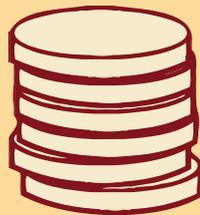
LES ENJEUX DES FORFAITS JOURS



temps de travail



jours travaillés



salaire brut

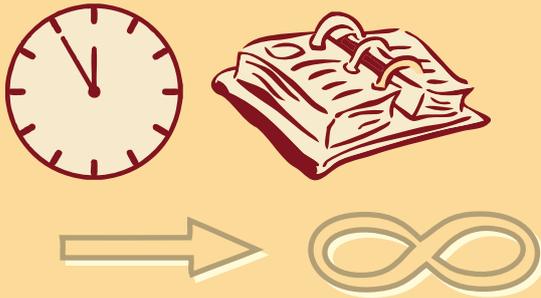
www.forfaitsjours.fr

CE QUE DIT LA JURISPRUDENCE DE LA COUR DE CASSATION

Attendu, d'abord, que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ;

Attendu, ensuite, qu'il résulte des articles susvisés des directives de l'Union européenne que les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;

Attendu, encore, que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.



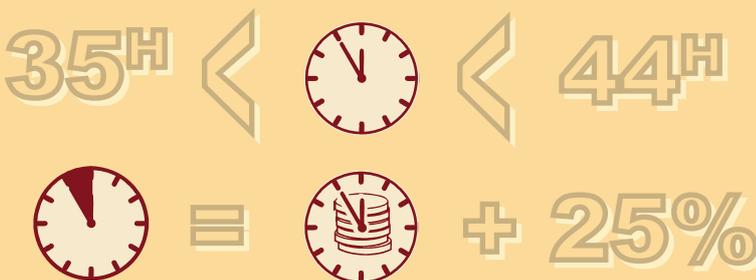
Si le temps de travail annuel ne comporte pas de limites finies ou qu'elles ne sont pas appliquées,

alors un jugement peut priver d'effet la convention de forfait jour.



Dans ce cas, c'est le droit commun qui s'applique.

CE QUE DIT LA LOI DANS LE CAS DES 35 HEURES



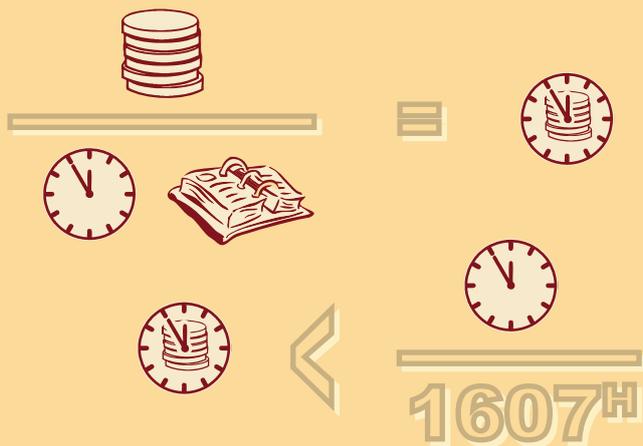
Pour les 8 premières heures sup' de la semaine, le salaire horaire est majoré de 25%.



Pour les suivantes le salaire horaire est majoré de 50%.

FAISONS LES COMPTES !

DÉVALUATION DU TRAVAIL



Si on calcule le nombre réel d'heures travaillées sur l'année, rapportées au salaire on obtient le salaire horaire réel.

Si le salaire horaire réel au forfait jour est inférieur au salaire horaire sur base 35 heures annualisées (soit 1607 heures par an), alors c'est que des heures sup' ne sont pas payées.



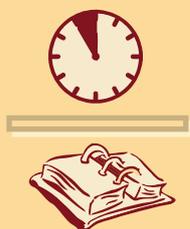
HEURES SUP' NON COMPTÉES

$$225 - \text{[book icon]} = \text{[book icon]}$$

Aux 35 heures, la base annuelle de travail est de 225 jours. Faites la différence avec le nombre de jours au forfait dans votre contrat pour connaître votre gain de jours de repos.

$$\text{[clock icon]} - \text{[book icon]} - 1607^{\text{H}} = \text{[clock icon]}$$

Puis, faites la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la base annuel de 1607 heures pour connaître le nombre d'heures sup' que vous effectuez.



Enfin, faites le rapport entre ce nombre d'heures sup' effectivement travaillées et le gain en jours de repos. Vous savez alors combien d'heures de travail vous coûte chaque jour de repos supplémentaire.

DROIT AU REPOS

$$\text{[clock icon]} - 220^{\text{H}}$$

En principe, au delà de 220 heures sup', chaque heure de travail devrait donner droit à une heure de repos compensatoire. Comptez le nombre d'heures sup' travaillées chaque année au-delà de ce seuil.

$$\text{[clock icon]} = \text{[clock icon]}$$

Elles devraient être compensées en heures de repos. Le sont-elles vraiment au regard du rapport heures travaillées / jours de repos ?

RÉMUNÉRATION MAJORÉE

$$367 \left(\text{[stack of coins icon]} + 25\% \right)$$

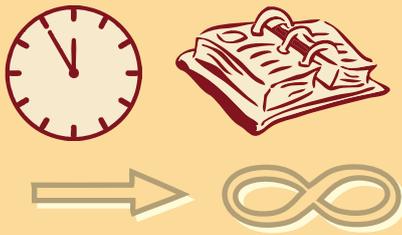
Les 367 premières heures sup' devraient être payées au salaire horaire à 35 heures majoré de 25%.

$$\left(\text{[clock icon]} - 367 \right) \left(\text{[stack of coins icon]} + 50\% \right)$$

Le cas échéant, additionner les heures sup' travaillées au-delà du seuil de 367 heures et dont le salaire horaire devrait être majoré de 50%.

Vous avez calculé vos arriérés de salaire sur un an.

POUR FAIRE SIMPLE

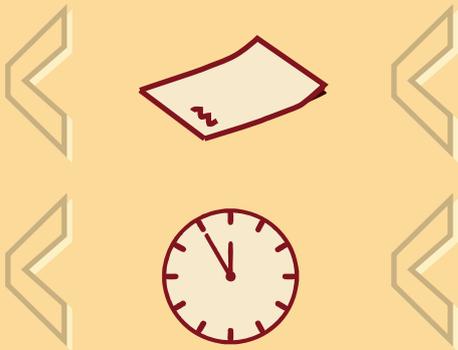


Si un forfait jour ne comporte ou n'applique aucune limite de temps de travail et donc ne respecte pas le droit du salarié au repos et à la protection de sa santé, alors, en cas de contentieux, ce dernier peut récupérer un rappel de salaire et de repos compensatoire sur 5 ans.

La jurisprudence est claire : une convention de forfait jour qui ne va pas dans le sens des droits des salariés peut coûter très cher à l'entreprise



EN CONCLUSION



Une convention de forfait jour n'est en conformité avec la loi et la jurisprudence que si elle est encadrée. Ce n'est pas le cas dans une écrasante majorité de situations.



Vous pouvez donc demander que le temps de travail soit encadré. L'objectif est que les heures supplémentaires travaillées dans l'année soit payées, majorées, et compensées.

