



# LE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

## EN BREF



Le forfait jours permet à un employeur de vous rémunérer sur la base d'un **nombre de jours de travail dans l'année**.



À FMM ce forfait s'établit à **204 jours de travail/an** pour un temps plein.



Ce nombre de jours de travail peut-être **réduit** (forfait annuel réduit) ou **dépassé** d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

## QU'EST-CE QU'UN FORFAIT ANNUEL EN JOURS ?

- ➔ Il est possible de prévoir une **durée de travail différente de la durée légale** (35 heures/semaine) sur la base d'un forfait établissant un **décompte du temps de travail en jours**.

Le salarié au forfait jours n'est pas soumis à la **durée légale du travail**, ni aux **durées maximales quotidienne et hebdomadaire** de travail ou au paiement d'heures supplémentaires (Art. [L3121-62](#) C. trav.). Toutefois, les **durées journalières (10h)** et **hebdomadaires (48h)** définies dans l'accord FMM, constituent une **référence maximale** (Art. II/2.2.5.1 et II/2.2.5.2 - [Accord FMM](#)).



**N.B.** Vous bénéficiez des **garanties légales** prévues en matière de **repos quotidien** et **hebdomadaire**, de **congés payés** et de **jours fériés** chômés dans l'entreprise.

## QUI EST CONCERNÉ ?

- ➔ **Peuvent conclure une convention de forfait en jours** (Art. [L3121-58](#) C. trav.):
- Les **cadres** qui disposent d'une **autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps** et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif.
  - Les **salariés** dont la **durée du temps de travail ne peut pas être prédéterminée** et qui **disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps**.

**N.B.** À FMM, les salariés susceptibles d'être concernés par le forfait annuel en jours relèvent des **groupes de classification 5 à 12** (art. II/2.4.1 et III/3.3.1 - [Accord FMM](#)). Les **cadres dirigeants** ne sont pas éligibles.

## LA CONVENTION DE FORFAIT



Le décompte du temps de travail en jours requiert **votre accord exprès** et fait l'objet d'une **convention de forfait écrite, signée** par les deux parties (Art. [L3121-55](#) C. trav.). Elle peut être **incluse dans votre contrat de travail** ou un **avenant** à celui-ci.



La convention précise le nombre de jours travaillés (**204 jours par an** à temps plein) ainsi que les conditions du **droit à la déconnexion** et de **suivi de la charge de travail**.

**N.B.** Si l'employeur ne respecte pas les **dispositions conventionnelles** encadrant le forfait jours, les **conventions de forfait sont privées d'effet**. Il est dès lors possible de **solliciter le paiement d'heures supplémentaires** effectuées **au-delà de la durée légale de 35 h**, sous réserve d'étayer sa demande.

## TEMPS DE REPOS

➤ **Repos quotidien** : vous bénéficiez d'un **repos quotidien**, entre deux journées de travail ou avant un repos hebdomadaire, d'au moins **11 heures consécutives**. En conséquence, l'**amplitude** horaire maximale de votre journée de travail (temps de pause compris) ne peut dépasser **13 heures**.

- À titre **exceptionnel**, ce repos quotidien peut être ramené à **9 heures**.
- Le refus de la réduction du repos quotidien **ne constitue pas une faute**.



➔ **Toute diminution du temps de repos quotidien donne lieu à une récupération équivalente** en temps déterminée en accord avec le supérieur hiérarchique (Art. III/3.2.3.1 et II/2.2.4.1 - [Accord FMM](#)).



➤ **Repos hebdomadaire (PTA)** : le **repos hebdomadaire** est d'une **durée minimale de 24 heures consécutives** auxquelles s'ajoutent les heures de **repos quotidien**, soit un **total de 35 heures** (Art. [L3132-2](#) C. trav.). Il est en principe **précédé ou suivi par un jour non travaillé**. Il ne peut pas être à la fois **précédé et suivi d'un travail de nuit** (Art. II/2.4.5 - [Accord FMM](#)).

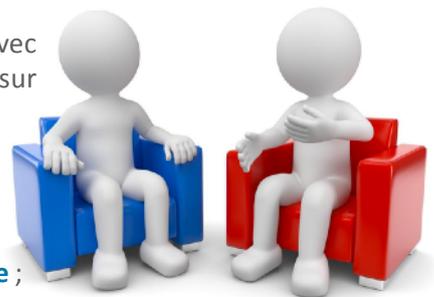
➤ **Repos hebdomadaire (Journalistes)** : Le **repos hebdomadaire**, en principe de **deux jours consécutifs**, doit être assuré. Les jours de repos hebdomadaire sont **normalement pris consécutivement** mais ils ne sont pas nécessairement placés en fin de semaine.

➔ Si le **journaliste** ne peut bénéficier du **deuxième jour de repos hebdomadaire**, une **journée de récupération lui sera assurée**, si possible dans la semaine qui suit et au plus tard dans un **délai de 15 jours**. Cette dérogation n'est pas possible pour les travailleurs de nuit (Art. III/3.2.3.2 - [Accord FMM](#)).

## ÉVALUATION ET SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL

➔ Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. **Cet entretien porte sur :**

- la **charge de travail** ;
- l'**organisation du travail** dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'**activité professionnelle** et la **vie personnelle** ;
- la **rémunération**, laquelle doit tenir compte de la charge de travail du salarié en forfait jours.



**N.B.** L'entretien de **suivi de la charge de travail** ne doit pas être confondu avec l'entretien d'**évaluation professionnelle** qui n'a pas la même finalité. Pour des raisons pratiques, ces deux entretiens peuvent néanmoins être organisés le même jour.

## FORFAIT EN JOURS RÉDUIT

➔ Vous pouvez convenir avec la Direction de FMM d'un **temps de travail annuel inférieur à 204 jours**.

- Le **nombre de jours travaillés** est défini par le **contrat de travail** ou dans un **avenant au contrat**.
- **Tout jour travaillé au-delà du forfait annuel en jours réduit** vous donne droit, au choix, au paiement de votre salaire journalier **majoré de 10 %** ou à récupération temps pour temps.

- À la demande de l'employeur, vous pouvez être amené ponctuellement à travailler au-delà de votre forfait contractuel. **Vous pouvez refuser**, ce qui **ne peut pas constituer une faute** ou un motif de licenciement (Art. II/2.5.6 et III/3.4 - [Accord FMM](#)).
- Les **salariés disposant d'un forfait annuel en jours réduit ne bénéficient pas de jours RTT** puisque leur temps de travail annuel est **déjà inférieur à 204 jours**. (Un salarié à temps plein travaillerait **226 jours** s'il ne disposait pas de **22 RTT**. Les RTT lui permettent de ne pas dépasser 204 jours travaillés).

## DÉPASSEMENT DU FORFAIT ANNUEL

- ➔ En accord avec la Direction, vous pouvez renoncer à une partie de vos jours de repos et dépasser le volume de temps de travail fixé dans votre forfait annuel en jours **dans la limite de 14 jours ouvrés** par an. Vous pouvez donc travailler **un maximum de 218 jours par an**.
- Ces demandes doivent être exprimées **par écrit** au plus tard au **1<sup>er</sup> juillet** et **validées par écrit** par la Direction **dans un délai d'un mois**.
- Les jours de travail effectués **au-delà du forfait** sont indemnisés à **125 % du salaire journalier**.



### À SAVOIR

- Lorsque les salariés sont **intégrés dans un planning imposant leur présence au sein de l'entreprise**, ils **ne peuvent pas être considérés comme des cadres/salariés autonomes** et donc soumis à une convention de forfait annuel en jours. Cette pratique est en contradiction avec la notion de cadre autonome (Cass. soc., 15/12/2016, n° [15-17.568](#)).
- Une convention de forfait en jours ne dispense pas l'employeur de **son obligation de contrôler régulièrement votre charge de travail et l'amplitude du temps de travail**. C'est d'ailleurs à lui que revient la charge de prouver qu'il a bien respecté les stipulations de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la santé et de la sécurité de ces salariés (Cass.soc. 19/12/2018, n° [17-18725](#)).
- La convention de forfait **doit être signée par les 2 parties**, le salarié devant toujours donner son **accord exprès**. La seule mention du forfait sur le bulletin de paie ne suffit pas (Cass. soc. 04/11/2015, n° [14-10.419](#)).
- La **convention de forfait est privée d'effet** et le salarié est en droit de **réclamer des heures supplémentaires** dès lors que :
  - les **règles relatives au repos** dont doit bénéficier le salarié n'ont pas été respectées pendant l'exécution de la convention de forfait,
  - l'employeur n'a pas organisé d'**entretien portant sur la charge de travail du salarié**, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'**articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle**,
  - l'employeur n'établit pas avoir pris de **mesures effectives pour remédier à la surcharge de travail** évoquée par le salarié au cours de l'entretien (Cass. soc., 25/01/2017, n° [15-21.950](#)).
- Vous pouvez contester la validité de votre convention de forfait en jours tant que la **demande de paiement des heures supplémentaires** qui y est rattachée **n'est pas prescrite** (Cass.soc., 27/03/2019, n° [17-23.314](#)). **N.B.** le **délaï de prescription** en matière de paiement des salaires est de **3 ans**.
- Les règles relatives à la durée du travail ne s'appliquent pas aux **cadres dirigeants**. Un **salarié en forfait jours ne peut pas être considéré comme un cadre dirigeant** (Cass. soc. 07/09/2017, n° [15-24.725](#)).