

LE FORFAIT EN JOURS

Principes



Le forfait en jours est une organisation du temps de travail reposant sur la rémunération de jours travaillés sur un exercice annuel déterminé



La mise en place d'un forfait en jours suppose l'existence préalable :

- d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement
- ou d'une convention ou d'un accord de branche



Un accord doit également être formalisé par écrit avec le salarié (avenant, clause insérée dans le contrat, etc.)



Aucune mise en place unilatérale n'est licite



Tous les salariés ne sont pas éligibles à une convention de forfait en jours. Attention aux critères d'autonomie prévus par la loi ou l'accord collectif encadrant le dispositif

Les garanties



Les salariés en forfait en jours doivent bénéficier d'un entretien annuel et d'un droit à la déconnexion spécifique à cette organisation du temps de travail



Tout forfait jours doit respecter le plafond conventionnel en vigueur dans l'entreprise qui ne peut dépasser 218 jours travaillés par exercice annuel

Le suivi des temps travaillés



Un forfait en jours nécessite un suivi périodique des jours travaillés et non-travaillés



Ce suivi doit faire l'objet d'une validation par l'employeur et ne saurait se limiter à un suivi auto-déclaratif



Il n'existe au final que 2 catégories de temps :

- les jours travaillés
- & les jours non-travaillés (jours de repos, CP, WE, etc.)