

LE FORFAIT JOURS

1. LA CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS SUR UNE BASE ANNUELLE

Ce régime définit une durée maximale de travail de 217 jours maximum sur l'année.

2. SALARIES CONCERNES

Ce régime ne s'applique pas :

- aux dirigeants, « cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement
- aux cadres intégrés, « dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés »

A contrario, ce régime s'applique aux cadres qui bénéficient d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. A noter qu'il n'est plus exigé que leur horaire ne puisse être prédéterminée. Pour une définition plus claire, la loi renvoie expressément à l'accord.

3. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

La possibilité de conclure une convention de forfait doit être prévue par un accord collectif de branche étendu ou un accord d'entreprise, c'est à dire un accord signé entre l'employeur et un délégué syndical (exceptionnellement jusqu'au 1^{er} juillet 2003 possibilité de signer avec un salarié mandaté). L'accord doit, notamment, déterminer le nombre de jours travaillés dans la limite de 217 jours et les catégories de cadres susceptibles d'en bénéficier.

Le contrat de travail ou un avenant signé par les deux parties doit faire mention de la convention de forfait précisant la nature et le volume du forfait.

4. DISPOSITIONS APPLICABLES

Les cadres concernés ne sont pas soumis aux règles de décomptes des heures travaillées ni aux durées maximales de travail.

Ils bénéficient d'un repos obligatoire quotidien continu de 11 heures et d'un repos hebdomadaire continu de 35 heures

Un décompte annuel des jours travaillés doit être effectué et tenu à la disposition de l'inspecteur du travail pendant 3 ans.

Le plafond de 217 jours ne peut être dépassé que dans deux cas précis : l'affectation sur un compte épargne temps et le report de congés payés.

En dehors de ces deux cas, les jours de travail excédant la durée maximale devront être pris dans les trois premiers mois de l'année suivante.

Attention : ces jours excédentaires viendront en déduction du forfait de l'année concernée.