

# LES FORFAITS ANNUELS EN JOURS

Recourir à une convention de forfait annuel en jours ne s'improvise pas et nécessite de respecter certaines règles.

## 1 Les règles à appliquer

### S'assurer que les conditions sont remplies

Pour recourir au forfait annuel en jours, il faut vérifier que cela est prévu par un accord collectif, que le salarié fait partie des catégories autorisées à conclure une telle convention et, enfin, le formaliser dans une convention individuelle (c. trav. art. [L. 3121-55](#), [L. 3121-58](#) et [L. 3121-63](#)).

Le volume du forfait jours est fixé dans la convention individuelle, dans la limite du plafond autorisé par l'accord collectif (lequel ne peut pas dépasser 218 jours par an) (c. trav. art. [L. 3121-64](#)).

### Opérer certains contrôles

L'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié en forfait annuel jours est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail (c. trav. art. [L. 3121-60](#)). En principe, l'accord collectif comporte des mentions spécifiques en la matière (c. trav. art. [L. 3121-64](#)), à défaut de quoi il convient d'appliquer les dispositions supplétives du code du travail (document de contrôle des jours et demi-journées travaillées, entretien, etc.) (c. trav. art. [L. 3121-65](#)).

### Décompter la durée du travail

Par définition, le salarié en forfait annuel en jours dispose d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps (c. trav. art. [L. 3121-58](#)). Il n'y a pas de référence à un horaire.

La durée du travail du salarié en forfait annuel en jours doit être décomptée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié (c. trav. art. [D. 3171-10](#)). Ce document est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail pendant 3 ans minimum (c. trav. art. [D. 3171-10](#) et [D. 3171-16](#)).

## 2 Les conséquences paye

### Rémunération

Le salarié perçoit une rémunération déconnectée d'un nombre d'heures travaillées. Elle doit être en rapport avec les sujétions que le travail implique, à défaut de quoi le salarié dispose d'un recours en justice (c. trav. art. [L. 3121-61](#)).

### Gérer le rachat des jours de repos

Avec l'accord de l'employeur, le salarié peut renoncer à une partie de ses jours de repos et dépasser le nombre de jours travaillés prévus dans sa convention de forfait sous réserve de respecter le nombre maximal de jours travaillés dans l'année fixé par l'accord collectif (c. trav. art. [L. 3121-59](#)). Faute de précision dans celui-ci, le maximum est de 235 jours par an (c. trav. art. [L. 3121-66](#)).

Ce rachat est formalisé dans un avenant écrit au contrat de travail qui fixe le taux de la majoration appliquée à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire (10 % minimum) (c. trav. art. [L. 3121-59](#)).

Comme les heures supplémentaires des salariés « classiques », les jours travaillés au-delà de 218 jours par an dans le cadre de ce dispositif ouvrent droit à une réduction de cotisations salariales et, dans la limite d'un certain montant (5 358 € en brut), à une exonération d'impôt sur le revenu (c. séc. soc. art. [L. 241-17](#); CGI art. 81 quater).

### Bulletin de paye

Le bulletin de paye indique la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire (c. trav. art. [R. 3243-1](#), 5°). On peut avoir, par exemple, « Salaire mensuel - forfait annuel 218 jours ».

Par ailleurs, en cas de rachat de jours de repos, les jours de travail supplémentaires figurent distinctement sur le bulletin de paye avec leur valorisation spécifique.

### Valoriser les absences

L'accord collectif qui organise le recours au forfait jours prévoit les conditions de prise en compte des absences des salariés pour leur rémunération (c. trav. art. [L. 3121-64](#), I).



Plus de détails dans le **dictionnaire Paye** aux mots « Convention de forfait (forfait annuel en jours) » et « Rachat de jours de repos » !

[Je découvre](#)