



PRO PAIE CONSULTING

# FORFAIT ANNUEL EN JOURS

DECouvrez LES REGLES APPLICABLES ET FORMALITES

## ORGANISEZ...QUOI ?

### LE TEMPS DE TRAVAIL AVEC LE FORFAIT ANNUEL EN JOURS :

#### Décompte du temps de travail en journées ou 1/2 journée sur l'année :

- En principe, 218 jours travaillés sur l'année.
- Bénéfice de jours de repos supplémentaires

#### Liberté d'organisation de son temps de travail par le salarié :

- Dans la limite de **235 jours travaillés** (ou plafond fixé par accord collectif).
- Rémunération forfaitaire indépendante du nombre d'heures travaillées.



## IDENTIFIEZ...QUI ?

### LES SALARIES ELIGIBLES AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS :

**Cadres** disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et non soumis à un système de pointage ;

**Salariés** dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ;

La **convention collective de branche**, un accord d'entreprise ou d'établissement peuvent étendre ou restreindre les conditions d'accès au forfait annuel en jours.



## METTRE EN PLACE...COMMENT ?

**1. Disposer d'un accord de branche** ou d'entreprise qui autorise le recours au forfait annuel en jours.

**2. Informer et consulter** le CSE s'il existe.

**3. Conclure une convention** individuelle de forfait avec le salarié.



## SUIVRE LES CONVENTIONS...CONSEQUENCES?

### L'employeur doit garantir au salarié en forfait annuel en jours :

- Son droit à la déconnexion.
- Ses durées minimales de repos (11 heures par jour, 35 heures consécutives par semaine).
- Un suivi effectif et régulier de la charge de travail notamment via :
  - Un suivi mensuel des jours ou demi-journées travaillés, contresigné par le supérieur hiérarchique.
  - Un suivi annuel portant sur la charge de travail, l'organisation du temps de travail, l'articulation vie privée/vie professionnelle, la rémunération (application des dispositions de la convention collectives ou réalisation d'un entretien annuel).

**Attention ! : Le non-respect des obligations de suivi du forfait est de nature à priver d'effet la convention de forfait annuel en jour et à ouvrir droit pour le salarié au paiement majoré de toutes les heures supplémentaires réalisées au-delà de la 35ème heure hebdomadaire.**

**L'infraction de travail dissimulé peut également être caractérisée.**



**N'HÉSITEZ PAS À NOUS CONSULTER POUR METTRE EN PLACE ET/OU SUIVRE VOS CONVENTIONS DE FORFAIT.**

PRO PAIE CONSULTING

SUIVEZ-NOUS : [www.propaieconsulting.com](http://www.propaieconsulting.com)



contact