

## EMBAUCHER DES SALARIES SOUS CONVENTION DE FORFAIT JOURS : OUI, MAIS ATTENTION !

La convention de forfait jours reste valable mais strictement encadrée par la loi. Elle doit garantir au salarié le droit à la santé et au repos (droit de valeur constitutionnelle selon la Cour de cassation).

La loi Travail du 08 août 2016 a permis de sécuriser un certain nombre de conventions conclues en application d'accords de branche, incomplets, ou ne permettant pas d'assurer au salarié son droit à la santé et au repos.

Cet article a pour objet de vous rendre attentif aux conditions à respecter pour vous garantir sécurité et sérénité dans le temps.

A défaut, le salarié pourra revendiquer le paiement des heures supplémentaires, ainsi que des dommages intérêts. **Le risque peut donc être de plusieurs dizaines de milliers d'euros.**

### La convention de forfait annuel en jours : Pour qui ?

1. Les cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, ou le service auquel ils sont intégrés. Tous les cadres ne peuvent être concernés à priori.
2. Les salariés non cadres, éventuellement, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Là encore, ne peuvent être concernés qu'une minorité de salariés.

### Comment la mettre en place ?

1. La mise en place de forfait annuels en jours **doit obligatoirement être prévue** par un accord collectif d'entreprise, ou d'établissement, ou à défaut, **par une convention ou un accord de branche**. Sans cela, impossible de mettre en place une convention de forfait annuel en jours dans votre entreprise.

L'accord doit prévoir un certain nombre de clauses obligatoires. (*nous contacter pour plus de détails sur ce point*)

2. **La rédaction d'un écrit et l'accord du salarié sont obligatoires**

Cet écrit peut intervenir à l'embauche, ou postérieurement, par le biais d'un avenant au contrat de travail.

## A quelles conditions ?

La validité de la convention de forfait est conditionnée, notamment, au respect des conditions suivantes :

### 1. Surveillance de la charge de travail du salarié

*Nouveauté de la loi du 08 août 2016 (Loi Travail)*

L'employeur a l'obligation de s'assurer régulièrement, et de manière concrète et réelle, du caractère raisonnable de la charge de travail du salarié et d'une bonne répartition de ce travail dans le temps. **La mise en place d'un suivi de cette charge de travail, de réunions périodiques, donnant lieu à l'établissement de comptes rendus, semblent donc indispensables.**

A défaut, la convention pourra être invalidée.

Une communication **régulière** (au moins une fois l'an) doit également être instaurée avec le salarié sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

### 2. Respect des dispositions du Code du travail relatives au repos quotidien et hebdomadaire, aux jours fériés, aux congés payés.

Il appartient à l'employeur de prouver concrètement du respect des temps de repos quotidien, hebdomadaire, des jours fériés, de la prise effective des congés payés. Pour cela, **la mise en place d'un outil de suivi faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées est indispensable.** Il pourra être renseigné par le salarié lui-même, sous le contrôle du chef d'entreprise. Ce suivi doit être tenu à la disposition de l'inspection du travail pendant trois ans.

En revanche, les salariés sous convention de forfait annuel en jours ne sont pas soumis à la durée légale hebdomadaire du travail (35 heures), à la durée quotidienne maximal de travail effectif (10 heures), la durée maximale hebdomadaire de travail (48 heures au cours d'une même semaine, et 44 heures en moyenne sur 12 semaines)

### 3. Le droit à la déconnexion du salarié

*Nouveauté de la loi du 08 août 2016 (Loi Travail)*

Il appartient à **l'employeur de définir lui-même les modalités d'exercice de ce droit** et de les communiquer par tout moyen aux salariés concernés. Là encore, des mesures concrètes doivent être mises en place : coupure des accès à distance aux outils informatiques de l'entreprise, par exemple.

## Ce qu'a apporté la loi Travail du 08 août 2016 ?

Elle a permis à l'entreprise de **sécuriser les conventions conclues** antérieurement ou postérieurement, sur la base d'un accord collectif incomplet.

A condition bien entendu :

- que les conventions individuelles signées avec les salariés suppléent les carences de l'accord collectif,
- que les mesures concrètes mises en place dans l'entreprise, en matière de suivi des jours de travail, de la charge de travail, etc., du droit à la déconnexion, permettent de garantir au salarié son droit à la santé et au repos.

A défaut, les sanctions restent inchangées :

- L'invalidation de la convention,
- La condamnation de l'employeur à indemniser le salarié, au titre des heures supplémentaires accomplies, et des préjudices subis.

**Pour sécuriser vos pratiques, minimiser les risques de remises en cause ultérieures, n'hésitez pas à vous entourer de professionnels en la matière. Ensemble, dans la concertation, nous serons force de proposition, parce que pour nous, c'est l'avenir de nos clients qui compte !**

