

Les Cahiers du DRH

LE FORFAIT EN JOURS DANS TOUS SES ÉTATS

Numéro réalisé par le Cabinet FROMONT BRIENS

- Champ d'application, mise en place et mécanismes
- Impacts
- Contrôle et accompagnement
- Contentieux

306-307 | MENSUEL
MARS-AVRIL 2023

Éditeur : Lamy Liaisons, SAS ayant son siège social 7, rue Emmy Noether 93400 Saint-Ouen

Représentant légal : Karnov HoldCo France

Associé unique : Karnov HoldCo France

Directeur de la publication : M. Pontus Bodelsson, en qualité de représentant légal de la société Karnov Group Holding AB, elle-même Présidente de la société Karnov HoldCo France SAS, prise en sa qualité de représentant légal de la société editrice Lamy Liaisons.

Directrice générale : Palmira Andrade

Directrice des éditions : Sylvie Duras

Directrice adjointe des rédactions :

Rachel Brunet

Rédacteur en chef : Alain Dupays

Rédacteur en chef adjoint :

Sébastien Dorlencourt

Secrétaire de rédaction :

Catherine Phérvong

Ont participé à ce numéro

Jérôme Bénétou ; David Blanc ;

Dominique Chapellon-Liedhart ;

Cécile Curt ; Auriane Damez ;

Sarah Daubin ; Vanessa Delattre ;

Hadrien Durif ; Charles Dumel ;

Audrey Fardin ; Nazanine Farzam ;

Ludovic Genty ; Cédric Guillon ;

Pierrick Lafarge ; Dorothee Masson ;

Anne-Sophie Meyzonnade ;

Catherine Millet-Ursin ; Maelle Nevoux ;

Marie Paliargues ; Maud Perilli ;

Laëtitia Pierre ; Pierre Sandres ;

Emmanuelle Tournaire ;

Laurence Urbani-Schwartz

Dépôt légal : à parution

Prix au numéro : 141,55 € TTC

N°ISSN (version en ligne) : 2257-3046

N°ISSN (version imprimée) : 1297-0824

Périodicité : mensuel

N°CPPAP : 1026 T 79085

Crédit photos : Getty Images

Imprimeur : Duplirprint, 2 rue Descartes,

95330 Domont • Origine du papier :

Portugal • Taux de fibres recyclées : 0% •

Certification : imprimé sur papier FSC •

Eutrophisation : Ptot 0.08 kg/tonne

Pour contacter le service client :



Courriel : contact@wlf.fr

Internet : www.liaisons-sociales.fr

www.lamyline.fr

www.lamy-liaisons.fr



Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle par quelque procédé que ce soit, du contenu issu de la présente publication, effectuée sans autorisation de l'éditeur, est illicite et constitue une contrefaçon.

CHAMP D'APPLICATION, MISE EN PLACE ET MÉCANISMES

Quel public ? Quel intérêt ?.....	2
Articulation entre accords de branche, d'entreprise et conventions individuelles.....	10
Contenu de l'accord collectif de mise en place.....	17
Impact de la mise en cause, de la dénonciation ou de la modification de l'accord collectif sur la convention individuelle.....	29
Convention individuelle de forfait : mise en place et modifications ultérieures en tableaux, schémas et modèle...	36

IMPACTS

Le forfait en jours à l'épreuve du droit commun de la durée du travail.....	44
Rémunération des salariés au forfait en jours : des spécificités ?.....	56
Effets des absences et de la rupture du contrat de travail sur le forfait.....	63
Un traitement spécifique en protection sociale ?.....	70

CONTRÔLE ET ACCOMPAGEMENT

Contrôle de la charge effective de travail.....	75
Spécificités du droit à la déconnexion appliqué au forfait en jours.....	82

CONTENTIEUX

Le dispositif au regard du droit de l'Union européenne et de la Charte sociale européenne.....	91
Contestation du dispositif et conséquences.....	99



Comité
scientifique
Fromont Briens

Forfait en jours : un numéro d'équilibrisme ?

Le forfait annuel en jours est né du constat que la détermination en heures de la durée du travail pouvait ne pas être adaptée à des salariés bénéficiant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Considérée par certains comme une organisation permissive, trop insuffisamment encadrée, le forfait en jours est au centre d'un contentieux nourri auprès des juridictions nationales et subit la censure de certaines institutions européennes.

La loi a pourtant évolué pour renforcer les garanties dues aux salariés occupés selon ce mode d'organisation : elle a créé un dispositif bicéphale, constitué de l'accord collectif indispensable à sa mise en place et de la convention individuelle permettant de décliner à chaque situation la charge de travail et le contrôle en résultant. Cette construction ne manque pas de poser difficulté lorsque la validité de l'accord est contestée ou lorsqu'il est modifié ou encore mis en cause : quelles conséquences en tirer sur la convention individuelle, nulle ou privée d'effet ? Quelles sont les possibilités de régularisation offertes à l'employeur ? Cette question est essentielle face à une évolution incertaine de la jurisprudence qui, en cas de difficulté (par exemple pour le décompte des absences, pour la vérification de la rémunération), a toujours pour référence le décompte en heures pourtant volontairement ignoré en cas de recours au forfait en jours.

Si les enjeux de sécurité et santé au travail sont au cœur de la réflexion sur la charge de travail raisonnable, si les outils numériques rendent accessibles l'autonomie à de plus en plus de salariés, il s'agit de rendre compatibles les besoins d'individualisation et de responsabilisation des salariés avec les impératifs de l'organisation du travail et de l'activité, ainsi qu'avec les obligations de suivi pesant sur l'employeur. Sur ce dernier point, l'influence européenne se fait pressante.

Valorisant l'autonomie, le statut du salarié en forfait en jours tente ainsi de trouver place entre celui du salarié à l'heure et celui du cadre dirigeant. Cette troisième voie, pourtant intéressante, va-t-elle devenir si périlleuse à emprunter qu'elle devra être abandonnée ? Retrouvera-t-elle au contraire un sens et un cadre permettant d'y avoir recours sans risque ?

Un état des lieux est nécessaire : c'est l'objet des études de ce numéro dédié.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture. ◆