

NOMBRE DE JOURS DE REPOS – CONVENTION FORFAITS JOURS 2019

Le nombre de jours de repos octroyé au salarié sous convention de forfait jours¹ varie d'une année à l'autre, en fonction du nombre de jours fériés chômés qui ne tombent pas sur des jours de repos hebdomadaire.

Pour l'année 2019, le nombre de jours de repos sera fixé à 8 ou 9 si la journée de solidarité est travaillée au même titre que les autres salariés.

METHODE DE CALCUL

365 Jours dans l'année desquels sont déduits :

- 52 jours de repos hebdomadaire légal, le dimanche en principe
- 52 jours de repos hebdomadaire, le samedi
- 25 jours ouvrés de congés payés
- 10 jours fériés chômés (jours ouvrés du lundi au vendredi)

(Mardi 1^{er} janvier 2019, lundi 22 avril 2019, mercredi 1^{er} mai 2019, mercredi 8 mai 2019, jeudi 30 mai 2019, lundi 10 Juin 2019, Jeudi 15 aout 2019, vendredi 1^{er} novembre 2019, Lundi 11 novembre 2019, Mercredi 25 décembre 2019)

↳ **Soit 226 jours travaillés.**

Ou – 9 jours (jours ouvrés du lundi au vendredi) si le salarié travaille le lundi de pentecôte ou tout autre jour férié chômé est travaillé au même titre que la journée de solidarité des salariés non soumis à une convention de forfait en jours sur l'année.

↳ **Soit 227 jours travaillés.**

¹ Nous vous rappelons qu'une convention de forfait jours ne se présume pas. Ainsi, il convient d'insérer dans le contrat de travail une clause relative à la convention de forfait jours pour un nouvel embauché ou de conclure un avenant à son contrat de travail pour un salarié déjà présent dans l'entreprise.

NOMBRE DE JOURS DE REPOS

Pour une convention de forfait jours de 218 jours ouvrés, un salarié bénéficiera donc de **8 jours de repos** (226 – 218), au titre de l'année 2019.

En revanche, pour une convention de forfait jours de 218 jours ouvrés, si le lundi de Pentecôte ou tout autre jour férié chômé est travaillé au même titre que la journée de solidarité des salariés non soumis à une convention de forfait en jours sur l'année, un salarié bénéficiera de **9 jours de repos** (227 – 218), au titre de l'année 2019.

Sous réserve du cas des conventions de forfait fixant un nombre de JRTT identique pour toutes les années.

INCIDENCE DES JOURS DE CONGES CONVENTIONNELS

Compte tenu de la Jurisprudence en vigueur les éventuels autres jours de congés payés (du au salarié de manière certaine, exemple : congés d'ancienneté) doivent venir en déduction du plafond de 218 jours ou du nombre inférieur retenu par l'entreprise, (*Cour de cassation du 30 novembre 2011 et du 11 juillet 2012*).

A titre d'exemple, un salarié soumis à une convention de forfait en jours sur l'année et qui bénéficierait de trois jours de congés d'ancienneté conventionnels verrait son forfait réduit à 215 jours sur (218-3).

DISPOSITIF DE CONTROLE DE LA CHARGE ET DE L'AMPLITUDE DE TRAVAIL DU SALARIE EN FORFAIT-JOURS

En outre, l'employeur doit **prévoir les modalités de suivi de l'activité du salarié.**

En effet, la charge de travail doit pouvoir être régulièrement mesurée.

Il est impératif d'en assurer un suivi effectif et fréquent ainsi que celui du respect des repos des salariés en forfait-jours. Etant précisé que tout dispositif doit respecter le principe de protection de la santé et de la sécurité des salariés et que l'employeur est débiteur à ce titre d'une obligation de résultat.

Il convient donc de déterminer les modalités de suivi régulier de l'organisation du travail des salariés, de leur charge de travail. Selon les juges, un suivi n'est pas régulier dès lors qu'il s'agit d'un simple examen trimestriel par la direction des informations communiquées par la hiérarchie sur ces points. Il faut alors opter entre un suivi mensuel, bimensuel ou encore hebdomadaire.

De plus, la Cour de cassation a réaffirmé que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires (Soc., 9 octobre 2013, 31 janvier 2012 et 29 juin 2011).

Ainsi, des modalités particulières de suivi de la charge et de l'organisation du travail, l'articulation avec la vie personnelle et familiale doivent être prévues pour les salariés en forfait-jours (art. L. 3121-46 du Code du travail).

Arrêt du 5 Octobre 2017, Cour de cassation, Chambre sociale, N°16-23106

Dans un arrêt du 5 Octobre 2017, la cour de cassation est venue pour la première fois donner un encadrement au suivi de la charge de travail imposé au salarié en forfait jour.

Dans les faits, un accord d'entreprise prévoyait que les salariés en forfait-jours saisissent leur temps de travail hebdomadaire dans un système de gestion et qu'un état récapitulatif est établi chaque mois pour le mois M-2 et remis à la hiérarchie. Des salariés ont alors décidé de contester le dispositif.

La cour d'appel tranche dans le sens des demandeurs et juge inopposable aux salariés les conventions de forfait-jours au motif que, faute de prévoir un suivi régulier et effectif par la hiérarchie des états récapitulatifs qui lui sont transmis, permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompressible avec une durée raisonnable, les dispositions de l'accord ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et n'assurent pas une bonne répartition dans le temps du travail des salariés.

La cour de cassation rappelle que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires. Elle approuve la cour d'appel d'avoir décidé que l'accord collectif en cause n'apportait pas ces garanties, il est ainsi inopposable aux salariés.

Conséquence de la décision

En l'espèce l'employeur avait connaissance de la charge de travail du salarié deux mois après la période pour laquelle l'état récapitulatif était établi. **Un délai de 2 mois est un délai trop important pour permettre d'assurer un suivi régulier de la charge de travail.**

A charge aux entreprises de s'assurer de disposer d'un système de contrôle de la charge de travail assez réactif pour déceler une surcharge de travail en temps utile.

De plus, l'accord collectif doit indiquer la répartition des journées et demi-journées de travail et de repos, étant précisé que celle-ci peut varier en fonction de la charge de travail mais doit en tout état de cause garantir le respect du repos quotidien de 11h et hebdomadaire de 35h.

L'article 14-2 de l'accord de branche de la métallurgie du 28 juillet 1998 modifié prévoit :

- L'établissement par l'employeur d'un document de contrôle faisant apparaître les journées travaillées ainsi que les jours de repos (congs payés, repos hebdomadaire...). Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ;
- Le suivi de l'organisation, de la charge de travail et de l'amplitude des journées d'activité au moyen notamment d'un entretien annuel ;
- Une amplitude et une charge de travail qui devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps des intéressés.

Toutefois, par accord individuel écrit avec son employeur, le salarié peut dépasser le seuil de 218 jours ou le seuil inférieur retenu au niveau de l'entreprise.

Nous vous conseillons d'établir un avenant à la convention de forfait jours (avenant au contrat de travail) pour déterminer sur quelle période et dans quelle limite il est procédé au rachat de jours de repos.

INCIDENCE DE LA LOI TRAVAIL

La loi Travail a modifié le contenu des accords collectifs mettant en place des conventions de forfait jours en introduisant notamment le **droit à la déconnexion** pour répondre aux exigences de la Cour de cassation tendant à garantir le respect de la santé des salariés.

L'employeur pourra continuer à conclure de nouvelles conventions de forfait jours sur le fondement d'un accord collectif antérieur à la loi Travail non conforme sous réserve de la mise en place par l'employeur du document de contrôle du nombre de jours travaillés, de l'organisation d'un entretien annuel sur la charge de travail et des modalités permettant d'assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire prévus à l'article L3121-64 du code du travail.