



Le + syndical

Le forfait jours : Mode d'emploi.

Les cadres sont soumis, comme les autres catégories de salariés, aux dispositions relatives à la durée du travail et donc aux heures supplémentaires. Néanmoins, la loi du 19 janvier 2000 a créé le dispositif des conventions de forfait annuel en jours et, dans ce cas, la durée du travail du salarié n'est plus décomptée en heures mais en jours, ce qui exclut notamment le décompte d'heures supplémentaires.

CARACTERISTIQUES :

Le salarié au forfait jours doit réaliser sur l'année un nombre de jours fixés par son contrat de travail, sans tenir compte du nombre d'heures effectuées.

Les durées maximales de travail (10 h par jour, 48 h par semaine...), et les règles relatives au repos minimal (11 h par jour, le fait de ne pas travailler plus de 6 jours par semaine, le repos de principe du dimanche...) s'appliquent.

La rémunération pour un salarié au forfait jours est une rémunération forfaitaire pour une année et pour un nombre de jours à travailler par an.

QUI PEUT ETRE AU FORFAIT JOURS ?

La loi détermine deux catégories de salariés concernés par ce type de forfait (**code du travail art. L. 3121-43**) :

1° Les cadres qui disposent d'une 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 au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les salariés dont la durée du temps de 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.

Le critère essentiel est donc l'autonomie dont disposent ces salariés pour organiser leur temps de travail en fonction des missions et responsabilités octroyées.

Ces salariés ne peuvent être astreints à respecter l'horaire collectif de la société, tout comme la société ne peut leur fixer leurs heures d'arrivée et de sortie. Ces salariés sont finalement les seuls maîtres de leurs horaires sous réserve de respecter les règles relatives aux durées minimales de repos et maximales de travail et d'accomplir leurs obligations professionnelles.

CALCUL DES JOURS DE RTT ?

L'accord collectif TMMF fixe un nombre de 218 jours maximal de travail dans une année.

Des jours de repos supplémentaires sont accordés du fait que le salarié peut être amené potentiellement à travailler dans l'absolu 11 heures par jour. Ces jours accordés par la loi visent donc à réduire la charge potentielle de travail à l'année, ils se calculent de la manière suivante :

365 jours

- plafond maximal du forfait jours de l'accord collectif : 218 jours.

- Les samedis et dimanches : 105

- les congés payés acquis (congés payés légaux et conventionnels) : 25

- les jours fériés chômés et tombant un jour autre que le samedi et dimanche : 6 en 2011.

= 11 jours de RTT pour 2011.

Chaque année, il faut donc recalculer le nombre de jours de RTT.

Pour information, ces jours de RTT sont librement utilisables par le salarié en fonction de son activité. La société ne peut fixer les dates car cela remettrait en cause l'autonomie d'organisation dont dispose le salarié.

COMMENT GERER LES ABSENCES ?

La société ne peut pas rallonger le nombre de jours à travailler en raison des absences (maladie, congé sans solde ou parental...) des salariés.

Lorsqu'un salarié s'absente quelques heures (rendez-vous extérieur de 2 heures...) : la société ne peut déduire ces heures de sa rémunération car la rémunération du salarié soumis au forfait jours n'est pas liée à un nombre d'heures accomplies par semaine, par mois ou par an. Les exigences ne concernent qu'un nombre de jours par an à effectuer.

Dans l'absolu, un salarié en forfait jours qui ne travaillerait qu'une heure par jour aurait le droit au paiement intégral de son salaire ; mais en réalité, le collaborateur commettrait une faute professionnelle car il ne réaliserait pas les missions pour lesquelles il est payé (S'il est autonome dans la gestion de son emploi du temps, il doit accomplir, dans le cadre de son forfait annuel en jours, les missions prévues par son contrat).

PEUT-ON DEPASSER LE NOMBRE MAXIMAL DE JOURS FIXES PAR L'ACCORD ?

L'accord collectif fixe un nombre de jours maximal de travail, limité à 218 jours.

Toutefois, ce plafond peut être ponctuellement dépassé sous certaines conditions (C. trav., art. L. 3121-45) :

- le salarié doit donner son accord par écrit ; * le nombre de jours travaillés sur l'année par le salarié ne doit pas excéder le plafond de dépassement fixé par l'accord collectif (qui sera au maximum de 282 jours) ou à défaut de précisions conventionnelles, 235 jours ; * la rémunération des jours travaillés en supplément doit être majorée au minimum de 10 % ; * la rémunération de ces jours supplémentaires de travail bénéficie des exonérations dites TEPA (exonération d'impôt sur le revenu et allégement de cotisations sociales salariales).