

Loi Travail : sécurisation des forfaits jours

30 septembre 2016

La loi Travail apporte un certain nombre d'ajustements visant à sécuriser, **dès à présent**, les forfaits annuels en jours au regard des exigences posées par la jurisprudence ces dernières années.

1. Depuis le 10 août 2016, de nouvelles clauses doivent être prévues par les accords d'entreprise, d'établissement ou de branche conclus après cette date et autorisant le recours aux conventions individuelles de forfait en jours sur l'année afin que soient déterminées (**C. trav., art. L. 3121-64, nouveau**) :

1° « *La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs* » ;

2° « *Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période* » ;

3° « *Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié* » ;

4° « *Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du 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* » ;

5° « *Les modalités selon lesquelles le salarié pourra exercer son droit à la déconnexion* ».

Les deux premières clauses visent à imposer aux partenaires sociaux qu'ils déterminent, en amont de la signature des conventions individuelles de forfait, les règles permettant de déterminer le périmètre du forfait en jours et la prise en compte des événements ayant un impact sur le volume du forfait jours et la rémunération du salarié (absences, départ en cours d'année).

De telles précisions devraient simplifier, dans le futur, le rôle des services RH et paie jusqu'à alors confrontés au silence des dispositions conventionnelles sur ce point.

Les trois dernières clauses visent quant à elles à sécuriser le dispositif de forfait en jours s'agissant spécifiquement de la question de la protection de la sécurité et de la santé et, en particulier, celle du respect des durées maximales de travail et des repos journaliers et hebdomadaires.

Il convient de noter qu'en cas de révision de l'accord collectif en vue d'intégrer les nouvelles clauses prévues par la loi Travail, il ne sera pas nécessaire de recueillir à nouveau le consentement des salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait sur la base des dispositions conventionnelles antérieures (**article 12 de la loi Travail**).

2. S'agissant des accords conclus antérieurement au 10 août 2016 qui ne prévoient pas de dispositions conformes aux nouvelles clauses garantissant le suivi de la durée et de la charge de travail, la loi Travail a prévu un dispositif particulier.

L'accord collectif d'ores et déjà conclu subsiste mais l'employeur doit (**C. trav., art. L. 3121-65, nouveau**) :

1° Etablir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié.

Sur ce point, la Cour de Cassation vient de confirmer, dans un arrêt très récent, que le recours à un relevé déclaratif signé par le supérieur hiérarchique et validé par les services des ressources humaines peut constituer un des éléments permettant de contrôler la durée et la charge de travail des salariés en forfait en jours (**Cass. soc., 8 sept. 2016, n°14-26.256**).

2° S'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

3° Organiser une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

4° Assurer la mise en œuvre des nouvelles dispositions relatives au **droit à la déconnexion** : à défaut de stipulations conventionnelles sur ce point, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés.

Toutefois, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ces modalités devront être conformes à la charte définissant les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion qui devra être mise en place par l'employeur si, à partir du **1er janvier 2017**, la négociation annuelle engagée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail n'aboutit pas à un accord sur les modalités d'exercice par les salariés de ce droit à la déconnexion (**C. trav., art. L. 2242-8, modifié**).

Ainsi, les nouvelles dispositions permettent, dès à présent, de sécuriser les conventions individuelles de forfait en jours sans imposer, dans l'immédiat, aux partenaires sociaux de renégocier l'accord collectif autorisant le recours à un tel dispositif.