FORFAIT JOURS :
Fonctionnement

1. Organisation du temps de travail

Le salarié soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficie d'une **autonomie dans l'organisation de son emploi du temps**. Il n'est pas soumis à l'horaire collectif applicable dans l'entreprise. *C. trav., art. L. 3121-58*

En pratique

→ Le salarié organise librement ses journées de travail, dans le respect de ses missions et des nécessités de l'entreprise.

→ L'employeur ne peut pas lui imposer un planning contraignant fixant des horaires de présence prédéterminés. *Cass. soc., 15 déc. 2016, n° 15-17.568*

→ L'employeur conserve néanmoins son pouvoir de direction : il peut notamment imposer la participation à des réunions ponctuelles inhérentes aux fonctions du salarié.

→ Des journées ou demi-journées de présence peuvent être imposées en fonction des contraintes de l'activité, sans remettre nécessairement en cause l'autonomie du salarié. *Cass. soc., 2 févr. 2022, n° 20-15.744*

Attention

Un salarié dont l'organisation du travail est entièrement déterminée par l'employeur (plannings précis, jours et horaires imposés) ne dispose pas de l'autonomie nécessaire pour relever du forfait jours. *Cass. soc., 27 mars 2019, n° 17-31.715*

2. Rémunération

La rémunération du salarié en forfait jours est librement fixée par les parties, compte tenu des fonctions exercées, sous réserve du respect :

→ Du SMIC et des minima conventionnels ;

→ Des principes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;

→ Des règles de non-discrimination.

Modalités de rémunération

- La rémunération est forfaitaire et fixée sur l'année.
- Elle est versée mensuellement, indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois. *C. trav., art. L. 3242-1*
- Le bulletin de paie doit mentionner la nature et le volume du forfait.
- L'employeur et le salarié échangent périodiquement sur la rémunération, conformément aux dispositions conventionnelles applicables.
  C. trav., art. L. 3121-64



Attention

Une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions imposées au salarié peut donner lieu à une demande d'indemnisation devant le juge judiciaire.

C. trav., art. L. 3121-61

En cas de forfait annuel inférieur à 218 jours, le minimum conventionnel doit être proratisé en fonction du nombre de jours prévu dans la convention individuelle.

Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 18-25.583

3. Arrivée et départ en cours d'année

L'accord collectif instituant le forfait jours doit prévoir les modalités de prise en compte des arrivées et départs en cours de période de référence. *C. trav., art. L. 3121-64*

Situation	Modalités
Arrivée en cours d'année	La rémunération est proratisée en fonction du nombre de jours travaillés inclus dans le forfait et du nombre de jours restant dans l'année.
Départ en cours d'année	L'employeur détermine la rémunération due au salarié au titre de la période travaillée, en tenant compte notamment des jours de présence et des jours de repos acquis et non pris.

Plusieurs méthodes de proratisation peuvent être retenues. La méthode applicable doit être clairement définie dans l'accord collectif.

4. Absences du salarié

L'accord collectif doit également déterminer les modalités de prise en compte des absences sur la rémunération. *C. trav., art. L. 3121-64*

Principe :

- Une absence peut donner lieu à une retenue sur salaire proportionnelle à sa durée.
- En cas de maladie ou d'accident du travail, le salarié peut bénéficier des indemnités journalières de la Sécurité sociale et, sous conditions, d'un complément de salaire versé par l'employeur.



Attention

Compte tenu de l'autonomie du salarié, une absence de quelques heures au cours d'une journée ne peut pas, en principe, être décomptée comme une absence. Une retenue ne peut intervenir que pour une journée ou une demi-journée de travail, selon les modalités définies par l'accord collectif.

En cas de grève, la retenue sur salaire doit également être proportionnelle à la durée de l'absence.

Cass. soc., 13 nov. 2008, n° 06-44.608 *Cass. soc., 4 mars 2009, n° 07-45.291*

5. Renonciation aux jours de repos

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos afin de travailler au-delà du nombre de jours prévu dans sa convention de forfait.

Cette possibilité suppose :

- La conclusion d'un avenant à la convention individuelle de forfait ;
- La fixation d'un taux de majoration de la rémunération des jours supplémentaires, qui ne peut être inférieur à **10 %** ;
- Un avenant valable uniquement pour l'année en cours, sans reconduction tacite.

C. trav., art. L. 3121-59

À défaut d'accord sur le taux de majoration, celui-ci peut être fixé par le juge.

Cass. soc., 26 janv. 2022 n° 20-13.266 *Cass. soc., 6 juill. 2022, n° 20-15.656*

6. Modification du forfait jours

Situation	Règles appplicables
Modification de l'accord collectif	Les conventions individuelles doivent, en principe, être mises en conformité avec les nouvelles dispositions. L'accord du salarié est requis, sous réserve des règles transitoires applicables à certains accords antérieurs à la loi du 8 août 2016.
Modification de la convention individuelle	L'employeur ne peut pas modifier unilatéralement les dispositions de la convention individuelle. L'accord du salarié est nécessaire. *C. trav., art. L. 3121-55*
Renégociation du forfait	L'employeur et le salarié peuvent convenir ensemble de modifier les termes de la convention individuelle.

La modification des éléments essentiels de la convention individuelle, notamment la durée du travail et la rémunération, nécessite l'accord du salarié.
Cass. soc., 19 mai 1998, n° 96-41.573 *Cass. soc., 20 oct. 1998, n° 96-40.614*

7. Situations particulières

Temps partiel thérapeutique

Le dispositif est accessible aux salariés en forfait jours *CSS, art. L. 323-3* . Ses modalités doivent toutefois être adaptées à ce régime : réduction du nombre de journées ou demi-journées travaillées, ou réduction de la charge de travail sur une période donnée.

La suspension du forfait jours pendant cette période est également possible, sous réserve de la formaliser par avenant. Le salarié en forfait jours n'est toutefois pas considéré comme un salarié à temps partiel au sens du Code du travail. *Cass. soc., 9 déc. 2020, n° 19-11.733*

Retraite progressive

Depuis le 1er janvier 2022, les salariés en forfait jours peuvent bénéficier de la retraite progressive.
Le salarié peut demander un forfait réduit représentant **entre 40 % et 80 %** d'un forfait à temps complet. *CSS, art. L. 161-22-1-5 et R. 161-19-6*
Pour un forfait de 218 jours, cela correspond à une fourchette comprise entre **87 et 174 jours par an.**
L'employeur peut refuser la demande uniquement en justifiant l'incompatibilité de la durée de travail sollicitée avec l'activité économique de l'entreprise.
C. trav., art. L. 3121-60-1

Transfert d'entreprise

En cas de transfert du contrat de travail *C. trav., art. L. 1224-1*, la convention individuelle de forfait jours n'est maintenue que si un accord collectif autorisant le recours au forfait jours est applicable dans la nouvelle entreprise.

Cass. soc., 15 mai 2014, n° 12-14.993

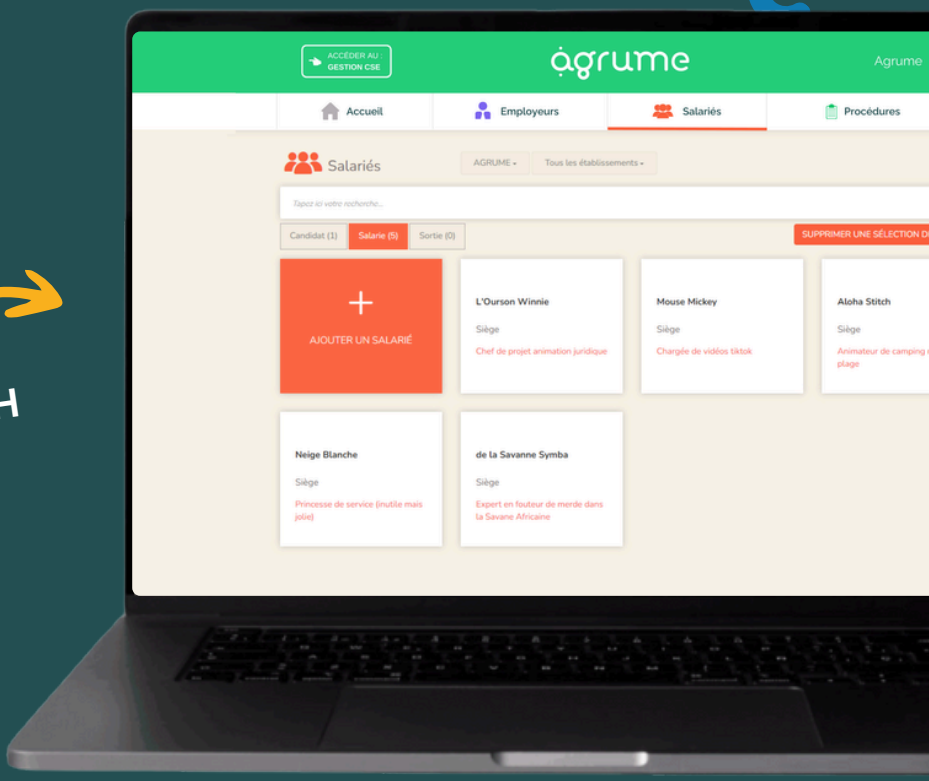
Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr



Logiciel Agrume RH

agrume

06/11/2026