

LES EXPERTS-COMPTABLES VOUS INFORMENT
Mars 2018

FORFAIT JOURS : FAITES LE POINT !

Prenant en compte le contrôle strict de la Cour de cassation notamment sur le suivi de la charge de travail, la "loi travail" d'août 2016 a sécurisé le recours au forfait annuel en jours. Ainsi, elle a enrichi les mentions obligatoires des accords collectifs permettant d'y recourir. Pour les accords conclus antérieurement, il est possible de les compléter de manière unilatérale. En cas d'accord incomplet, les conséquences financières sont lourdes. Il est donc nécessaire de faire le point !

■ MENTIONS OBLIGATOIRES DE L'ACCORD COLLECTIF

Outre les mentions relatives aux catégories de salariés concernés, au nombre de jours du forfait, à la période de référence et à l'impact sur la rémunération des absences ou entrées/sorties en cours d'année et les caractéristiques principales des conventions, l'accord doit prévoir les modalités :

- d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail par l'employeur ;
- d'exercice du droit à la déconnexion ;
- de communication périodique entre l'employeur et le salarié sur la charge de travail, l'articulation entre activité professionnelle et personnelle, la rémunération et l'organisation dans l'entreprise.

■ SÉCURISER UNILATÉRALEMENT UN ACCORD INCOMPLET

Les accords antérieurs à la "loi Travail" ne prévoyant pas ces modalités peuvent être révisés ou complétés de manière unilatérale par l'employeur. Dans cette dernière hypothèse, l'employeur doit prévoir :

- **l'établissement d'un document de contrôle des jours ou demi-journées de travail ;**
- **les modalités permettant de s'assurer de la compatibilité de la charge de travail du salarié avec le respect des temps de repos ;**
- **entretien annuel** pour évoquer la charge de travail, l'organisation de son travail, l'articulation activité professionnelle et vie personnelle, ainsi que la rémunération.

△ Les accords collectifs de branche invalidés par le juge ne peuvent pas être complétés de manière unilatérale.

■ SANCTIONS

Si l'accord est incomplet, ou si le dispositif de suivi n'est pas mis en œuvre de manière effective, l'employeur s'expose à un rappel d'heures supplémentaires. Pénalement, une condamnation pour travail dissimulé est encourue (amende de 45 000 € et une peine d'emprisonnement de 3 ans). De plus, en cas de rupture de la relation de travail, le salarié peut bénéficier d'une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

L'utilisation du forfait annuel en jours nécessite d'avoir un accord conforme aux dispositions légales et impose une mise en œuvre effective du dispositif de suivi du temps de travail. N'hésitez pas à solliciter votre expert-comptable pour un diagnostic personnalisé !