



## Forfait jour sans limite

### Un salarié en forfait jours peut-il travailler sans limite de temps ?

#### La durée maximale de travail des salariés en forfait jours

Le temps de travail des salariés en forfait jours est décompté en journées ou demi-journées travaillées chaque année. Ils ne sont donc pas soumis aux dispositions relatives à la durée du travail. Ils peuvent ainsi travailler :

- ✓ plus de 10 heures par jour ;
- ✓ plus de 48 heures par semaine ou 44 heures sur 12 semaines consécutives, et ce, sans que les heures effectuées au-delà de 35 heures ne constituent des heures supplémentaires.

Pour autant, pouvez-vous confier à vos salariés en forfait jours autant de travail que vous le souhaitez ? Et ainsi les conduire à travailler un nombre d'heures illimité ?

**Non.** Vous devez vous assurer régulièrement que la charge de travail de vos salariés en forfait jours est raisonnable. Et qu'elle permet une bonne répartition de leur travail dans le temps.

Cela aboutit à limiter le temps de travail des salariés en forfait jours. Alors même qu'ils ne sont pas soumis aux durées maximales de travail.

#### La surveillance de la durée du travail des salariés en forfait jours

À cet égard, l'accord collectif qui autorise le recours au forfait jours doit fixer :

1° Les modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail de vos salariés.

2° Les modalités de communication périodique avec vos salariés sur leur charge de travail, l'articulation entre leur activité professionnelle et leur vie personnelle, leur rémunération ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise.

À défaut de telles dispositions conventionnelles, vous devez :

- ✓ établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Ce document peut être renseigné par les salariés eux-mêmes sous votre responsabilité ;
- ✓ vous assurer que la charge de travail de vos salariés est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- ✓ organiser une fois par an un entretien avec vos salariés pour évoquer leur charge de travail, l'organisation de leur travail, l'articulation entre leur activité professionnelle et leur vie personnelle ainsi que leur rémunération.

#### NOTEZ-LE :

Vous devez conserver les documents qui permettent de comptabiliser le nombre de jours de travail accomplis par vos salariés en forfait jours à disposition de l'inspection du travail pendant 3 ans (Code du travail, art. D. 3171-16).

3° Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion. A défaut de telles stipulations conventionnelles, vous devez définir vous-même ces modalités et les communiquer par tous moyens aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités doivent être conformes à la charte élaborée par vos soins après avis du comité social et économique (CSE).

La Cour de cassation exige également que l'accord collectif autorisant le recours au forfait jours garantisse le respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires. Mais aussi le caractère raisonnable de l'amplitude et de la charge de travail et leur bonne répartition dans le temps du travail. Et ce pour assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés.

À défaut d'avoir pris toutes les mesures à cette fin en vous appuyant sur les principes généraux de prévention, vous manquez à votre obligation de sécurité vis-à-vis de vos salariés.