

Comment sécuriser les forfaits jours ?



Souvent contesté par la CFE-CGC et la CGT, le système français des forfaits en jours ne cesse d'être consolidé, certains diront rafistolé, par les gouvernements successifs qui tentent de le maintenir à flot. Avec la loi travail¹, c'est la troisième tentative de sécurisation.

Comment, grâce à la loi travail, sécuriser les forfaits en jours ?

Faut-il revoir tous les accords collectifs ?

Qu'en est-il des contrats de travail des salariés concernés ?

Quelle démarche faut-il suivre ?

Que risque l'entreprise qui ne sécurise pas ses forfaits en jours ?

Qu'est-ce qui change pour les forfaits en jours ?

En matière de temps de travail, la loi Travail sécurise la forfaitisation de la durée du travail en jours. Il est possible de la mettre en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche ; elle doit en outre faire l'objet d'un accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit².

Toutefois avec cette nouvelle législation un accord d'entreprise peut désormais prévoir des forfaits en jours dont le régime est moins favorable que celui de la branche, qu'il s'agisse de la durée maximale en nombre de jours travaillés sur l'année, des catégories professionnelles éligibles ou encore du nombre de jours de repos pour ancienneté. Dans ce cas l'accord d'entreprise prévaut sur les dispositions négociées par la branche.

Que doit désormais prévoir l'accord d'entreprise ?

L'accord collectif doit prévoir les sept dispositions suivantes, dont six sont impératives:

1. Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait. Pour les cadres, ceux 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

¹ LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels JORF n°0184 du 9 août 2016

² C. trav. art. L. 3121-55

collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Pour les non-cadres, ceux 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 ;

2. La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs. Ainsi les forfaits en jours peuvent coïncider avec la période fiscale de l'entreprise ou celle de son cycle d'activité ou de saisonnalité;
3. Le nombre de jours compris dans le forfait, dans la limite de deux cent dix-huit jours s'agissant du forfait en jours ;
4. Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
5. Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié. L'article L.3121-60 surajoute que l'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.
6. 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 ;
7. Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article L. 2242-8.

La 7^{ème} condition est une simple faculté, car l'employeur peut aussi intervenir unilatéralement sur le droit à la déconnexion. En effet 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. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ces modalités sont conformes à la charte.

Bien que cette disposition ne soit pas obligatoire, l'accord peut fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié, pour dépasser le plafond conventionnel ou celui de 218 jours, renonce à une partie de ses jours de repos. Toutefois le nombre de jours compris dans le forfait est toujours limité à 235 jours par an. En principe, un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %. Cet avenant est valable pour l'année en cours et il ne peut être reconduit de manière tacite, il doit être renégocié chaque année.

A quelques nuances près, comme le droit à déconnexion et le contrôle renforcé de la charge de travail, sur laquelle la loi fait une condition de l'accord et une obligation de surveillance pour l'employeur, les dispositions conventionnelles sur la validité des forfaits jours sont quasiment inchangées. C'est dans les dispositions supplétives que la loi Travail innove.

Par référence au contenu désormais exigé par la législation, les dirigeants ont tout intérêt à faire un point des dispositions prévues par l'accord collectif, qu'il soit de branche ou d'entreprise, qui leur permet de recourir aux forfaits en jours.

« Shake List » des points à prévoir dans l'accord

Que prévoit votre accord collectif ?	Réponse positive
1. <i>L'accord est-il antérieur au 10 août 2016 ?</i>	
2. <i>Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait sont-elles définies avec suffisamment de précisions ?</i>	
3. <i>La période annuelle de référence du forfait est-elle fixée ?</i>	
4. <i>Le nombre de jours compris dans le forfait est-il prévu ?</i>	
5. <i>La méthode de calcul des absences, des arrivées et départs en cours de période est-elle définie ?</i>	
6. <i>Les modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail du salarié sont-elles expliquées ?</i>	
7. <i>Un entretien annuel, au minimum, est-il prévu ?</i>	
8. <i>Le droit à la déconnexion est-il développé ?</i>	

Le supplétif au secours des forfaits en jours ?

La jurisprudence aujourd'hui se focalise sur le fait que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires. C'est ainsi que le juge déclare nul un accord collectif qui ne garantit pas que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition dans le temps, du travail de l'intéressé. Cette convention collective prévoyait pourtant:

- en premier lieu, que la charge de travail confiée ne peut obliger le cadre à excéder une limite de durée quotidienne de travail effectif fixée à 10 heures et une limite de durée hebdomadaire de travail effectif fixée à 48 heures et que le dépassement doit être exceptionnel et justifié par le cadre ;
- en deuxième lieu, qu'il était laissé à l'employeur le soin de prendre les mesures pour assurer le respect des repos quotidiens et hebdomadaires ;
- en troisième lieu, que le cadre disposant d'une grande liberté dans la conduite ou l'organisation des missions correspondant à sa fonction et dans la détermination du moment de son travail, puisse examiner avec son employeur, les situations dans lesquelles les dispositions prises par l'employeur pour assurer le respect des repos journaliers et hebdomadaires n'avaient pu être respectées³, afin d'y remédier.

Emboitant le pas à la Cour de cassation, le législateur exige aujourd'hui que l'employeur mette place les moyens de surveillance et de contrôle de la charge de travail. Et surtout qu'il soit proactif dans cette démarche vis à vis des cadres en forfaits jours. Seul bémol, la jurisprudence exige jusqu'à présent, sous peine de nullité, que la convention ou l'accord collectif garantisse une amplitude et une charge de travail raisonnables.

Selon elle, l'accord répond aux exigences relatives au droit à la santé et au repos, s'il:

- organise le suivi et le contrôle de la charge de travail selon une périodicité mensuelle par le biais d'un relevé déclaratif signé par le supérieur hiérarchique et validé par le service de ressources humaines ;
- assortit ce contrôle d'un dispositif d'alerte de la hiérarchie en cas de difficulté, avec possibilité de demande d'entretien auprès du service de ressources humaines⁴.

Dès lors comment régulariser l'ensemble des accords collectifs et des conventions de branche dont les dispositions sur les forfaits en jours ne comportent aucune mention sur la vérification effective de la charge normale de travail ?

Comment la loi consolide l'accord imparfait ?

³ Cass. Soc. 6 juillet 2016 N° de pourvoi: 15-12199

⁴ Cass. Soc. 8 septembre 2016 N° de pourvoi: 14-26256

La législation ne permet pas de sécuriser toutes les dispositions d'un accord collectif imparfait, mais va permettre à l'employeur de combler les failles conventionnelles. Elle tend seulement à permettre aux employeurs de pallier à l'absence de certaines dispositions de l'accord d'entreprise ou de branche. Cette sécurisation porte exclusivement sur les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié et communique périodiquement avec le salarié sur sa charge de travail, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

Si les dispositions de l'accord collectif sur ces deux points sont insuffisantes, voire inexistantes, une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue sous réserve que l'employeur :

- établisse 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 ;
- s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- organise 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.

Le droit supplétif complète donc les dispositions conventionnelles imparfaites. Toutefois, si à défaut de stipulations conventionnelles sur la charge de travail, une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue, il reste que l'accord demeure imparfait et peut faire l'objet d'une action en annulation à tout moment.

Quelles failles la loi comble-t-elle?

La loi travail ne peut pas pallier à toutes les insuffisances d'un accord collectif illicite. Tout d'abord, l'employeur ne peut certainement pas régulariser un accord collectif dont un juge aurait déjà constaté la nullité auparavant, faute d'une disposition suffisante sur la charge de travail. L'accord déclaré nul judiciairement ne peut plus s'appliquer, si la décision du juge est devenue définitive. En outre, même si l'accord n'est pas annulé par le juge, l'employeur ne peut pas régulariser des dispositions illicites non visées par la loi travail, sans conclure un nouvel accord collectif ou un avenant de révision. Tel est le cas d'une exclusion après-coup des salariés non-autonomes du bénéfice des forfaits, de la réduction du nombre de jours du forfait si le plafond de 218 jours est dépassé ou de la correction d'un décompte irrégulier des absences ou encore celle d'un nombre figé de jours de repos (*par exemple, 15 jours par an pour tous les forfaits en jours*). Plus délicate est la question des sujets mitoyens à la surveillance de la charge de travail. Ainsi un accord mal rédigé peut prévoir des obligations conventionnelles supplémentaires qui ne pourront être substituées par des mesures susceptibles d'être sécurisées à l'initiative seule de l'employeur, sans que l'accord ne soit révisé. Tel est le cas d'une clause garantissant une amplitude horaire maximale des journées travaillées.

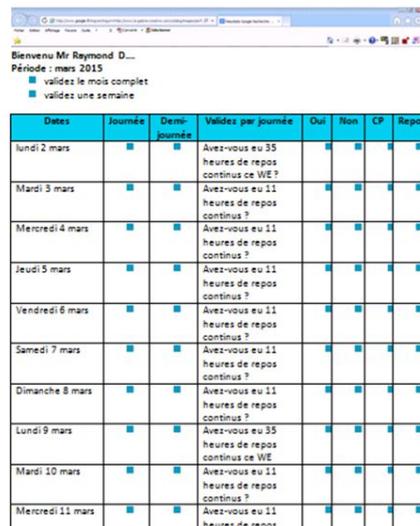
En présence d'un accord incomplet quant au contrôle de la charge de travail, la validation des conventions individuelles de forfait en jours repose sur la mise en place par l'employeur de deux outils de surveillance. Il s'agit d'un document de contrôle et d'un entretien annuel.

Quel document de contrôle pour les forfaits jours ?

La durée du travail des salariés en forfait jours est décomptée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié⁵. Cette récapitulation pourra être réalisée à partir de tous supports, le document résultant de cette récapitulation devant être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de trois années⁶. En pratique, les entreprises utilisent souvent des pages informatisées auto-déclaratives, avec des alertes automatiques si le décompte n'est pas fait régulièrement, mal rempli ou présente des incohérences. Dans ce cas, le salarié et la DRH, reçoivent un mail afin de planifier un contact téléphonique ou une entrevue pour solutionner la difficulté détectée automatiquement par l'informatique (Cf. ci-dessous un exemple des captures d'un système auto-déclaratif en partie automatisé)

La mise en place d'un système auto-déclaratif informatisé doit être précédée de l'information des salariés, d'une consultation du comité d'entreprise et d'une déclaration effectuée auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil), dont le récépissé doit être communiqué à l'inspecteur du travail. Une note explicative ou un guide d'utilisation peut être adressé au personnel bénéficiaire d'un forfait en jours afin de les informer des conditions exactes de l'utilisation de l'auto-déclaration.

Exemple de décompte auto-déclaratif



Bienvenu Mr Raymond D...
Période : mars 2015

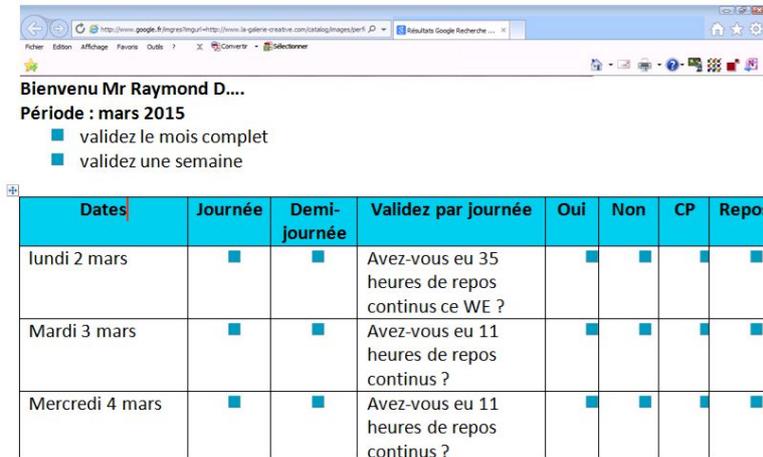
- validez le mois complet
- validez une semaine

Dates	Journée	Demi-journée	Validez par journée	Oui	Non	CP	Repos
Lundi 2 mars	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Avez-vous eu 35 heures de repos continus ce WE ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mardi 3 mars	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Avez-vous eu 11 heures de repos continus ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mercredi 4 mars	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Avez-vous eu 11 heures de repos continus ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Judi 5 mars	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Avez-vous eu 11 heures de repos continus ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vendredi 6 mars	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Avez-vous eu 11 heures de repos continus ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samedi 7 mars	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Avez-vous eu 11 heures de repos continus ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dimanche 8 mars	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Avez-vous eu 11 heures de repos continus ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lundi 9 mars	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Avez-vous eu 35 heures de repos continus ce WE ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mardi 10 mars	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Avez-vous eu 11 heures de repos continus ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mercredi 11 mars	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Avez-vous eu 11 heures de repos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

⁵ C. trav. art. D 3171-10.

⁶ Circ. MES/CAB 2000-3 du 3 mars 2000 fiche n° 11 : BOMT 2000-6

Exemple (suite)



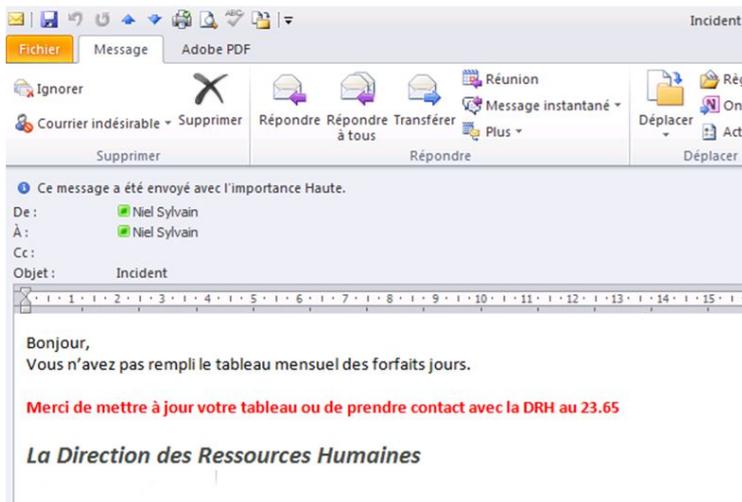
Bienvenu Mr Raymond D...

Période : mars 2015

- validez le mois complet
- validez une semaine

Dates	Journée	Demi-journée	Validez par journée	Oui	Non	CP	Repos
lundi 2 mars	■	■	Avez-vous eu 35 heures de repos continus ce WE ?	■	■	■	■
Mardi 3 mars	■	■	Avez-vous eu 11 heures de repos continus ?	■	■	■	■
Mercredi 4 mars	■	■	Avez-vous eu 11 heures de repos continus ?	■	■	■	■

Exemple (suite)



Incident

Fichier Message Adobe PDF

Ignorer

Courrier indésirable

Supprimer

Répondre Répondre à tous Transférer

Réunion

Message instantané

Plus

Déplacer

Supprimer

Répondre

Déplacer

Ce message a été envoyé avec l'importance Haute.

De : Niel Sylvain

À : Niel Sylvain

Cc:

Objet : Incident

Bonjour,

Vous n'avez pas rempli le tableau mensuel des forfaits jours.

Merci de mettre à jour votre tableau ou de prendre contact avec la DRH au 23.65

La Direction des Ressources Humaines

Comment organiser l'entretien annuel ?

Afin de combler les insuffisances de l'accord, la direction doit 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.

C'est une rencontre primordiale : la jurisprudence prononce la nullité de la convention de forfait en jours, si l'employeur ne respecte pas l'exigence d'un entretien spécifique annuel portant sur la charge de travail du salarié⁷. A contrario on peut estimer qu'un cadre qui refuserait cet entretien commet une faute, car il ne permet pas à son employeur de s'assurer d'une charge de travail normale. Il existe deux façons d'aborder cette entrevue annuelle, ou plus exactement de prouver qu'elle a bien eu lieu : soit établir un compte rendu écrit sur la base de questions ouvertes, soit remplir un questionnaire fermé (Cf. ci-après).

Modèle 1 : questionnaire ouvert

Questionnaire
1. <i>Que pensez-vous de votre charge de travail ?</i>
2. <i>Qu'avez-vous à dire sur l'organisation actuelle de votre travail ?</i>
3. <i>Comment appréciez-vous l'articulation entre votre activité professionnelle et votre vie personnelle ?</i>
4. <i>Qu'en est-il de votre rémunération par rapport à votre charge de travail ?</i>
Observations du cadre:
Désirez-vous approfondir l'un des ces sujets ?
<i>Signature du cadre :</i>

Modèle 2 : questionnaire avec des questions fermées

⁷ Cass. Soc., 12 mars 2014, n° 12-29141

Comment mener l'entretien d'un forfait jours ?

Entretiens et suivi de M..... (Cochez la case concernée par item)

Niveau de charge de travail:

- 40 Assumée,
- 20 Supportable
- 10 Excessive
- 0 Insurmontable

Organisation du travail dans l'entreprise :

- 20 Idéale
- 10 Adaptée
- 5 Inadaptée
- 0 Ingérable

Conciliation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale:

- 40 Adaptée
- 20 Supportable
- 10 Difficile
- 0 Impossible

Rémunération :

- 20 Incomplète
- 10 Suffisante
- 5 Insuffisante
- 0 Performante

TOTAL sur 100 = % (Retenir un plan d'action de résorption si total inférieur à 30%)

Qu'est-ce que la sécurisation ?

Les forfaits jours sont-ils souvent contestés ? Pas vraiment, si l'on regarde la pratique judiciaire. D'ailleurs le nombre d'arrêts de la cour suprême stagne et peine à décoller⁸, malgré la volonté de quelques syndicats de lancer de « véritables class actions » sur ce sujet polémique. Si le risque contentieux semble donc acceptable, la crainte du contentieux est elle indéniable, d'où les mesures de sécurisation prévue par la loi travail.

Même s'il existe plus de crainte que de risque, le législateur a entendu rassurer les dirigeants en sécurisant les conventions individuelles de forfait conclues avant la loi Travail. Plusieurs difficultés pouvaient apparaître lors du toilettage des forfaits en jours. Tout d'abord la révision d'un accord collectif entraîne t'elle aussi celle du contrat de travail ? Dans ce cas il faudrait lancer le « chantier » de la modification contractuelle auprès de l'ensemble du personnel en forfait jours, avec à la clé la question du sort des salariés qui exprimeraient un refus.

Pour régler cette difficulté, la loi prévoit que, lorsqu'une convention ou un accord de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avant la publication de la loi et autorisant la conclusion de forfaits annuels en jours est révisé pour être mis en conformité avec la loi actuelle, l'exécution de la convention individuelle de forfait annuel en jours se poursuit, sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié. Ainsi, la sécurisation d'un accord imparfait peut se réaliser en révisant ce dernier, sans avoir à recueillir à nouveau l'accord des bénéficiaires des forfaits en jours. Toutefois cette disposition ne semble s'appliquer qu'aux accords révisés

⁸ 54 arrêts au 15 octobre 2016, 52 arrêts en 2015 et 48 en 2014

et non à un avenant ou à un accord de substitution négocié après la dénonciation de l'accord initial.

Enfin, l'absence des conditions nouvelles imposées par la loi travail dans un accord conclu avant le 10 août 2016, permet quand même à l'employeur de poursuivre l'exécution ou de conclure de nouvelles conventions individuelles de forfait en jours sur le fondement de cet accord imparfait.

Quels sont les mesures à prendre ?

En fonction des dispositions manquantes dans l'accord collectif, tel que recensées à l'aide du tableau ci-avant, la direction peut mettre en œuvre les mesures permettant de sécuriser les forfaits jours qu'elle a négociés.

Grille d'analyse des dispositions manquantes ou incomplètes ?

Qu'elles sont les mesures imparfaites d'un accord conclu avant le 10 août 2016 ?	Mesures à prendre
1. Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait sont insuffisamment définies	Accord à réviser
2. La période annuelle de référence du forfait n'est pas fixée	Accord valable malgré l'absence de cette disposition
3. Le nombre de jours compris dans le forfait n'est pas prévu	Accord à réviser
4. La méthode de calcul des absences, des arrivées et départs en cours de période n'est pas définie	Accord valable malgré l'absence de cette disposition
5. Les modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail du salarié ne sont pas expliquées	Convention individuelle valable si l'employeur contrôle les journées travaillées, la charge de travail et planifie un entretien annuel avec les forfaits
6. Pas d'entretien annuel, au minimum prévu	
7. Rien n'est dit sur le droit à la déconnexion	

L'absence de disposition conventionnelle sur les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ou sur le nombre de jours compris dans ce forfait sont rédhitoires et entraînent la révision de l'accord.

Dans les autres cas l'accord est valable même si l'une des 5 autres dispositions manques, toutefois l'absence de toute mention dans l'accord sur le suivi de la charge de travail,

l'entretien annuel et le droit à déconnexion impose à l'employeur de les mettre en place unilatéralement. Bien entendu la direction doit prévoir les seules dispositions absentes de l'accord et non celles parmi les trois qui y figurent déjà. Toutefois il n'est pas à exclure qu'un toilettage s'impose pour venir compléter une mesure qui figure bien dans l'accord, mais qui apparaît incomplète. Tel est le cas d'un accord collectif mettant en place un tableau calendaire où le salarié matérialise sa présence par une croix, mais qui n'envisage aucun dispositif d'alerte de la hiérarchie en cas de surcharge d'activité. Ou encore un accord de branche qui se contente de prévoir que l'employeur doit établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que l'obligation pour ce dernier d'organiser un entretien annuel au cours duquel sont évoquées l'organisation et la charge travail de l'intéressé et l'amplitude des journées d'activité. Ces dispositions conventionnelles insuffisantes devront être complétées par une méthode d'évaluation régulière de la charge de travail et un dispositif d'alerte à la disposition du personnel.

Illustrations de dispositions manquantes ou incomplètes

<i>Dispositions insuffisantes d'un accord collectif</i>	<i>Mesures préconisées</i>
Les dispositions qui suivent s'appliquent aux 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 du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés. Sont concernés les salariés ayant la qualification de cadre technique, administratif, commercial ou de direction relevant de la catégorie V «Ingénieurs et cadres» de la classification des emplois de la convention collective	Accord à réviser par : « <i>Le personnel concerné est celui occupant les fonctions de directeur, directeur-adjoint, sous-directeur et responsable de service.</i> »
La convention doit préciser, outre la référence au présent accord collectif le nombre de jours travaillés, les modalités de décompte de ces jours et des absences, ainsi que les conditions de prises de repos et les possibilités de rachat de repos	Accord à réviser par : « <i>Pour les salariés cadres définis à l'article 4, le nombre de jours travaillés est fixé à 218 jours par an.</i> »
Le cadre fournit à l'employeur un relevé mensuel de ses jours et demi-journées de travail et de ses jours et demi-journées de repos ou d'absence établi de manière à ce que l'employeur puisse s'assurer du respect des périodes de repos mentionnées au présent accord.	Note de service : « <i>La direction met en place un contrôle</i>

	<p><i>informatisé de la charge de travail selon une périodicité mensuelle à l'aide d'un document auto-déclaratif, assorti d'un dispositif d'alerte de la hiérarchie en cas de problème. Chaque année le responsable hiérarchique rencontre le cadre concerné afin d'analyser la compatibilité de sa charge de travail. »</i></p>
--	--

Applicable depuis plus de trois mois, chacun doit maintenant faire un inventaire de ses forfaits en jours et de la légalité des dispositions de l'accord collectif qui en admettent le recours. La loi du 8 août 2016 permet dans bien des cas de sécuriser ce dispositif. Toutefois en donnant la possibilité à toutes les entreprises de sécuriser les forfaits en jours, la loi du 8 août 2016, ne rend t'elle pas inexcusable ceux qui n'en feront rien. Dans ce cas, le juge risque d'être intraitable.

Que risquent les entreprises qui ne sécurisent pas leurs forfaits ?

Pour ceux qui serait tenté de ne rien faire le risque avéré aujourd'hui réside dans la condamnation de l'employeur au titre d'une convention nulle et de nul effet, à verser au salariés qui prouve qu'il a effectué des heures supplémentaires, des sommes pour rappel d'heures supplémentaires au cours de la période, de congés payés afférents et de dommages-intérêts au titre du repos compensateur⁹. Pour l'instant le risque de condamnation pour travail dissimulé, en raison du non-paiement des heures supplémentaires semble écarté. La jurisprudence estime que le caractère intentionnel de la dissimulation des heures

⁹ Cass. Soc. 8 septembre 2016 N° de pourvoi: 14-26256

supplémentaires résultant de la privation d'effet de la convention individuelle de forfait ne découle pas de la seule constatation de l'inexécution par l'employeur de ses obligations conventionnelles de contrôle de l'amplitude et de la charge de travail¹⁰.

Enfin on ne peut passer sous silence le fait que l'utilisation illicite du forfait annuel en jours peut, selon le cas, entraîner la condamnation de l'entreprise à des dommages-intérêts au profit du salarié, ou permettre au salarié de prendre acte de la rupture de son contrat par l'employeur, ou d'en demander la résolution judiciaire.

Pour toutes les entreprises utilisatrices des forfaits jours, il est temps de régulariser leurs conventions.

¹⁰ Cass. Soc. 14 septembre 2016 N° de pourvoi: 14-26099