



LE FORFAIT EN JOURS

Le forfait en jours complète les possibilités d'organisation du travail en offrant un avantage de gestion du temps de travail particulièrement utile dans notre secteur. Il est prévu à l'article 5.6.3 b) de la Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement.

CONDITIONS DE RECOURS ET REMUNERATION

Le forfait en jours concerne seulement des salariés en CDI dont le temps de travail ne peut être prédéterminé ou qui ne suivent pas l'horaire collectif, et qui disposant d'une réelle autonomie dans l'exercice de leur fonction. Il ne s'agit donc pas obligatoirement de cadres, mais de salariés correspondant au minimum au niveau 4 de la Convention collective. Le contrat de travail précise les caractéristiques de la fonction qui justifient un forfait en jours.

Le salaire doit être majoré de 20% par rapport aux minimas de la catégorie dont relève le salarié. Le salaire minimum sera donc de 2 390,4 € bruts par mois pour 35 heures (niveau 4 majoré de 20%). La rémunération mensuelle est forfaitaire et indépendante du nombre de jours de travail effectif accomplis dans le mois.

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le contrat de travail définit le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Celui-ci est fixé à 218 jours pour une année de travail (année civile), ou au prorata pour une année incomplète.

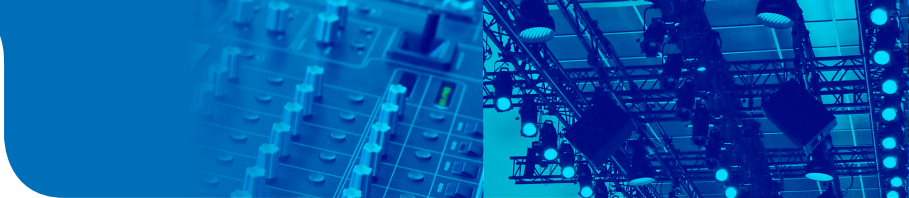
Sauf accord d'entreprise, la comptabilisation des jours de travail se fait de la façon suivante, via un document mensuel de contrôle :

- Moins de 4 heures = ½ journée de travail
- Plus de 4 heures = 1 journée de travail

Même si les heures ne sont plus comptabilisées, on doit bien sûr respecter les temps de repos quotidiens et hebdomadaires, les jours fériés non travaillés et, bien sûr, les congés payés.

Du fait du forfait de 218 jours, le salarié en forfait en jours disposera, en plus des congés payés, de jours non travaillés (à ne pas confondre avec des RTT, terme utilisé à tort dans la Convention collective), dont le nombre dépendra du nombre de jours fériés tombant sur des jours ouvrés dans l'année, selon le tableau suivant :

Nombre de jours fériés ouvrés par an	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Nombre de jours non travaillés	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7



Ces jours non travaillés sont fixés pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié à celle de l'employeur.

Un salarié en forfait en jours peut renoncer à tout ou partie de ses jours non travaillés en contrepartie d'une majoration de son salaire, via un accord écrit. Ces heures doivent être majorées d'au moins 10%.

DROIT A LA DECONNEXION

Si vous devez faire un avenant au contrat de travail pour instaurer un forfait en jours, profitez-en pour ajouter une clause rappelant le droit à la déconnexion du salarié.

En effet la loi Travail oblige l'employeur à préciser dans le contrat de travail des salariés en forfait en jours qu'ils bénéficient du droit à la déconnexion et ne sont pas obligés d'être disponibles ou connectés en dehors de leurs jours et heures de travail.