

3^e épisode sur les entretiens professionnels : l'entretien forfait jour

Après avoir détaillé l'entretien professionnel et l'entretien bilan, il est temps de faire le point sur l'entretien forfait jour.



Avant d'aborder la question de l'entretien forfait jour, revenons sur le principe du « forfait jour » qui permet de comprendre pourquoi il est nécessaire de faire cet entretien.

Le forfait jour est une **modalité d'aménagement du temps de travail** réservée à certains salariés :

- **les 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 de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.
- **Les salariés 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.

Avec ce forfait, la **durée de travail** n'est plus comptabilisée en heures mais **en jours** (218 jours maximum). D'où le nom « forfait jour » ;) Le salarié en forfait jour bénéficie des congés, jours fériés, repos quotidien et hebdomadaire mais n'est pas soumis au respect de la durée légale (35 h/semaine) ni des durées maximales quotidiennes (10 h/jour) et hebdomadaire (48 h/semaine ou 44 h sur une période de 12 semaines consécutives) de travail.

Pourquoi cet entretien ?

La souplesse de ce forfait a conduit le législateur à instituer des **garde-fous** pour éviter les abus, notamment des journées à rallonge, et s'assurer que les garanties en termes de repos sont respectées. Les garde-fous impératifs sont les suivants :

- **1^{er} garde-fou : un accord de branche ou à défaut un accord d'entreprise** dont le contenu est clairement défini par la loi et les juges. Cet accord doit contenir :
 - > les catégories de salariés concernées ;
 - > la période de référence du forfait ;
 - > le nombre de jours compris dans le forfait, dans la limite de 218 jours ;
 - > les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
 - > les caractéristiques principales des conventions individuelles ;
 - > les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
 - > les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement, notamment sur la charge de travail du salarié ;
 - > les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

- **2^e garde-fou : une convention entre le salarié et l'employeur** qui se matérialise souvent par le contrat de travail ou un avenant.

- **3^e garde-fou : un suivi** pour s'assurer :

- > que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail,
- > de la bonne articulation entre l'activité professionnelle du salarié et sa vie personnelle.

Les modalités de suivi sont à prévoir dans l'accord instituant le forfait jour. Si ce n'est pas le cas, la loi précise que ce suivi doit être a minima :

- > d'instaurer un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées.
- > De s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.
- > D'organiser une fois par an un entretien avec le salarié.

Ainsi, même avec l'accord du salarié, si aucune mesure de suivi, ni aucun accord ne sont mis en place, alors le dispositif du forfait jour n'est pas envisageable.

L'entretien forfait jour relève donc du dernier garde-fou.

Quand devez-vous le faire ?

Tous les ans. Ce suivi est impératif pour s'assurer que le forfait jour est bien en adéquation avec la charge de travail. L'absence d'entretien pourrait conduire à la nullité du forfait jour, ce qui peut donc entraîner un risque de requalification de certaines heures en heures supplémentaires.

Sur quoi doit porter cet entretien ?

Souvent, les accords mettant en place des forfaits jours prévoient un suivi sous forme d'entretien. En absence de précision dans l'accord, ce suivi doit être assuré par un entretien portant sur :

- la **charge de travail** du salarié,
- l'**organisation** de son travail,
- l'**articulation** entre son **activité professionnelle** et sa **vie personnelle** (sans être intrusif...),
- sa **rémunération**.

Ce dispositif permet d'instaurer une traçabilité.



Quelle forme doit prendre le compte-rendu ?

Là encore **pas de forme particulière** sur cet entretien.

Contrairement à l'entretien professionnel qui doit bien être distinct de l'entretien d'évaluation, l'entretien forfait jour peut se dérouler en même temps qu'un autre entretien. Il vous suffit de créer une partie spéciale dans le déroulé.

Rendez-vous le mois prochain pour le dernier épisode de notre série qui portera sur l'entretien d'évaluation.