

# PRATICO

## LE FORFAIT EN JOURS

	FORFAIT EN JOURS 205 (ÉTABLISSEMENTS)	FORFAIT EN JOURS 210 (DIRECTIONS)
<b>DURÉE ANNUELLE DU TRAVAIL</b>	1 589 heures. Durée annuelle convenue dans l'accord d'organisation du temps de travail (article 45).	
<b>DURÉE EFFECTIVE DU TRAVAIL</b>	Ne peut excéder 10 heures journalières.	
<b>AMPLITUDE</b>	Ne peut excéder 11 heures.	
<b>REPOS</b>	104 RP + 18 RQ (en moyenne).	52 VC + 52 RH + 14 RQ (en moyenne).
<b>CONGÉ / FÉRIÉ</b>	28 congés + 10 fériés (12 fériés pour Alsace-Moselle, soit FJ 203 ou FJ 208).	
<b>INDEMNITÉ DE FORFAIT EN JOURS</b>	Oui (ou possibilité de convertir cette indemnité en quatre repos supplémentaires par an).	Non.
<b>POPULATION CONCERNÉE</b>	Qualification E assurant des missions d'encadrement et cadres des établissements de production.	Cadres des directions centrales et des directions régionales.
<b>ÉLIGIBILITÉ LE CAS ÉCHÉANT À UNE INDEMNITÉ DE SURCROÏT DE TRAVAIL ?</b>	Oui, avec accord et validation par le hiérarchique.	
<b>RÉMUNÉRATION</b>	Fixe + indemnité de FJ.	Fixe.
<b>REPOS JOURNALIER</b>	12 heures.	12 heures.
<b>REPOS HEBDOMADAIRE</b>	60 heures minimum.	60 heures minimum.
<b>GRATIFICATION INDIVIDUELLE DE RÉSULTATS ?</b>	Oui.	Oui.
<b>TRAVAIL DE NUIT</b>	8 heures 30 maximum.	
<b>POSSIBILITÉ DE RENONCER AU FORFAIT EN JOURS ?</b>	Oui. Dans ce cas, un entretien avec le N+1 est organisé pour en étudier les conditions.	
<b>DÉPASSEMENT POSSIBLE DU FORFAIT EN JOURS ?</b>	Oui, dans la limite de 5 jours par an. Nécessite au préalable un avenant signé au plus tard fin juin.	
<b>ÉPARGNE SUR COMPTE ÉPARGNE-TEMPS ?</b>	Oui.	

# PRATICO

## LE FORFAIT EN JOURS

### DES QUESTIONS SUR LE FORFAIT EN JOURS ? CONTACTEZ-NOUS

Fabrice Chambelland | 06 27 70 45 58  
Sylvie Frémont | 07 60 81 50 68

#### LES REPOS

Les salariés en forfait en jours doivent bénéficier des temps de repos obligatoires prévus par l'accord d'entreprise pour le personnel sédentaire :

- **du repos journalier** (12 heures consécutives minimum et 14 heures en cas de travail de nuit) ;
- **pour les agents au forfait jours 205** : des repos périodiques en principe le dimanche auquel est accolé un autre repos périodique (samedi en général), l'ensemble faisant minimum 60 heures ;
- **pour les agents au forfait jours 210** : le repos hebdomadaire le dimanche auquel est accolée une journée de chômage (samedi en général), l'ensemble faisant 60 heures.

#### L'ASTREINTE

- **Les modalités d'application de l'astreinte** sont définies au 7<sup>e</sup> de l'article 23 et article 41 de l'accord du 14 juin 2016 sur l'organisation du temps de travail.
- **Les interventions en astreinte** sont payées en fonction du nombre d'heures d'intervention et / ou compensées dans les conditions définies par la réglementation du personnel (GRH 00131, articles 49 bis et 54).
- **Elles n'entrent pas dans le décompte des jours travaillés.** Toutefois, les interventions ou séries d'interventions dépassant cinq heures au total sur une journée sont décomptées du forfait à hauteur d'une journée de travail.
- **En matière de prise effective des repos en cas d'intervention**, l'article 51 de l'accord temps de travail est applicable (12 heures de repos minimum consécutives), autres stipulations de l'article 35-3 de l'accord d'entreprise sur l'organisation du temps de travail pour les autres repos.

#### FORFAIT EN JOURS ET DÉPASSEMENT DE FORFAIT

- **Le dépassement est possible** sous réserve de l'accord préalable écrit du supérieur hiérarchique dans la limite de cinq jours par an.
- **Fait l'objet d'un avenant** à la convention individuelle, formalisé avant toute mise en œuvre.
- **Durée** maximale d'un an.
- **Ne peut être** reconduit tacitement.

- **Conclu au plus tard** avant la fin du deuxième trimestre de l'année considérée.
- **Les jours travaillés au-delà** du forfait de référence en application de l'avenant font l'objet d'une majoration égale à 25 %.

#### CONDITIONS D'OCTROI D'UNE INDEMNITÉ DE SURCROÎT EXCEPTIONNEL DE TRAVAIL

- **Avec l'accord** du supérieur hiérarchique.
- **Surcroît de travail exceptionnel** n'entrant pas directement dans les missions habituelles du poste tenu ou dans le cadre d'un dérangement pendant les repos hors astreinte.
- **Rémunération** article 48 du GRH 00131 ou compensation en temps possible.

#### FORFAIT EN JOURS ET SURCROÎT DE TRAVAIL

- **Le salarié au forfait jours travaille en autonomie et gère librement son temps de travail** dans le cadre d'un dialogue régulier avec leur supérieur hiérarchique, en tenant compte des contraintes organisationnelles de l'entreprise, en particulier des exigences liées à la production.
- **Le supérieur hiérarchique** veille à la compatibilité de la charge de travail avec une durée et une amplitude de travail raisonnables.
- **Coupure** au sein d'une journée de travail (donne droit aux titres-restaurant).
- **La charge de travail** doit être cadrée a priori.
- **L'appréciation de la charge de travail** subjective ou vécue : l'évaluation que fait chaque salarié de sa propre charge et la manière dont il la vit.
- **La charge de travail ajustée** pour les salariés au forfait en jours réduit.
- **Prise en compte des astreintes**, des interventions et des éventuels surcroûts exceptionnels de travail dans l'évaluation de la charge de travail sur l'année.
- **Échange entre le salarié** et son supérieur hiérarchique lors de l'entretien de prise de poste.
- **Le salarié peut déclarer** des surcroûts exceptionnels de travail. Les déclarations du salarié sont validées par le supérieur hiérarchique.
- **Possibilité d'émettre** un signalement sur le respect de ses repos et sur sa charge de travail. ●

