

PRATICO

LE FORFAIT EN JOURS

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

PRATICO

LE FORFAIT EN JOURS

DES QUESTIONS SUR LE FORFAIT EN JOURS ? CONTACTEZ-NOUS
Fabrice Chambelland | 06 27 70 45 58

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^e 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. ●

