CHECK-LIST EMPLOYEUR

Forfait jours : 7 vérifications avant la fin de la période de référence

Votre période de référence est celle fixée par l'accord collectif, pas forcément l'année civile.

1 **Le salarié relève bien de l'accord collectif** — L. 3121-63 et 64

Catégorie visée, nombre de jours, modalités de suivi et d'échange.

2 **L'entretien annuel spécifique est fait et tracé** — L. 3121-65

Charge, organisation, équilibre de vie, rémunération. Distinct de l'évaluation.

3 **Les jours travaillés sont décomptés** — L. 3121-65

Date et nombre des journées ou demi-journées, sous votre responsabilité.

4 **La charge de travail reste raisonnable** — Cass. soc., 10 janv. 2024

Une surcharge signalée se traite en temps utile, pas à l'entretien suivant.

5 **Les temps de repos sont respectés** — L. 3131-1 et L. 3132-2

Repos quotidien et hebdomadaire : le forfait n'y déroge pas.

6 **Les jours de repos du forfait sont pris**

Planifiez dès maintenant les jours restants, avant la clôture de la période.

7 **Aucun dépassement sans avenant écrit** — L. 3121-59

Accord du salarié, majoration d'au moins 10 %, valable pour l'année seulement.

POUR RAPPEL

- **218 j** → plafond légal du forfait
- **235 j** → maximum avec rachat de repos, à défaut d'accord
- **10 %** → majoration minimale des jours rachetés

RISQUES ENCOURUS

- Convention de forfait privée d'effet
- Rappel d'heures supplémentaires réclamé par le salarié
- Une note qui s'alourdit si la situation dure plusieurs années

lumis AVOCATS

Thomas Le Stum, avocat en droit du travail
06 48 09 05 48 tls@lumisavocats.fr
lumisavocats.fr