

Forfait-jours : la fin d'année approche, avez-vous fait les comptes ?

Jours travaillés, jours de repos, éventuels rachats, entretien annuel... La fin d'année est le moment idéal pour faire le point sur vos salariés au forfait-jours. Le forfait annuel en jours offre une certaine souplesse dans l'organisation du travail des salariés autonomes. Mais attention : cette liberté ne dispense pas l'employeur de respecter plusieurs obligations.

À l'approche du 31 décembre 2026, quelques vérifications s'imposent pour éviter les mauvaises surprises.

COMBIEN DE JOURS
VOS SALARIÉS ONT-ILS RÉELLEMENT TRAVAILLÉS ?

Le forfait-jours repose sur un nombre de jours travaillés sur une période annuelle, généralement **fixé à 218 jours maximum**, journée de solidarité comprise, sauf forfait inférieur prévu par l'accord collectif ou le contrat.



L'employeur doit tenir un décompte précis des journées et demi-journées travaillées.

C'est le moment de vérifier :

- Le nombre de jours effectivement travaillés depuis le début de la période ;
- Les jours de repos déjà pris et ceux restant à prendre ;
- Les éventuelles absences, notamment pour maladie ;
- Le nombre de jours de congés payés acquis ;
- Les ajustements nécessaires en cas d'embauche ou de départ en cours d'année.

Attention : le nombre de jours à travailler peut varier selon la situation du salarié. Il ne suffit donc pas de comparer systématiquement son compteur à 218 jours.

DES JOURS DE REPOS NON PRIS : PEUT-ON LES RACHETER ?
OUI, MAIS SOUS CERTAINES CONDITIONS.



Lorsqu'un salarié souhaite renoncer à une partie de ses jours de repos, il peut convenir avec son employeur de travailler des jours supplémentaires en contrepartie d'une rémunération majorée.

Mais cette possibilité est strictement encadrée :

- L'accord du salarié et de l'employeur doit être formalisé par écrit, au moyen d'un avenant valable pour l'année concernée ;
- La rémunération des journées supplémentaires doit être majorée d'au moins 10 % ;
- Le nombre total de jours travaillés doit respecter le plafond fixé par l'accord collectif ou, à défaut, 235 jours par an.

Attention : le rachat ne doit pas devenir un moyen de compenser systématiquement une surcharge de travail. L'employeur doit continuer à garantir une charge raisonnable et le respect des temps de repos.

AVEZ-VOUS RÉALISÉ
L'ENTRETIEN ANNUEL DE SUIVI ?

Il s'agit d'une obligation essentielle, souvent oubliée. L'employeur doit assurer un suivi effectif et régulier de la charge de travail de ses salariés au forfait-jours.

L'entretien annuel permet notamment d'aborder :
- La charge de travail et son caractère raisonnable ;
- L'organisation du travail et les éventuelles difficultés rencontrées ;
- L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- La rémunération et le droit à la déconnexion.

Notre conseil : si les entretiens n'ont pas encore été réalisés, programmez-les dès maintenant. Ils permettront également d'anticiper l'organisation et la charge de travail de 2027.



QUELS RISQUES
EN CAS DE MANQUEMENT ?

Une convention de forfait-jours mal encadrée ou insuffisamment suivie peut être déclarée nulle ou privée d'effet.

Conséquence : le salarié peut alors réclamer le paiement d'heures supplémentaires, selon les règles de droit commun, avec un risque financier potentiellement important pour l'entreprise.

La Cour de cassation a notamment rappelé, dans un arrêt du **24 septembre 2025 (n° 24-14.577)**, l'importance de garanties effectives permettant de suivre la charge de travail et de prévenir les situations de surcharge.

La fin d'année est donc aussi l'occasion de vérifier la conformité de vos accords collectifs, contrats et pratiques de suivi.

LE SUIVI DU FORFAIT-JOURS :
UNE OBLIGATION TOUT AU LONG DE L'ANNÉE

Le forfait-jours ne signifie pas que le salarié peut travailler sans limite. Même s'il n'est pas soumis au décompte habituel des heures supplémentaires, il doit notamment bénéficier :

- D'un repos quotidien de **11 heures consécutives** ;
- D'un repos hebdomadaire d'**au moins 35 heures consécutives**, en principe ;
- D'une charge de travail raisonnable et compatible avec sa santé.

L'employeur doit disposer d'un outil de suivi fiable et réagir lorsqu'une surcharge de travail est identifiée.

NOTRE
ACCOMPAGNEMENT

BIZ RH vous accompagne pour sécuriser la gestion de vos salariés au forfait-jours et préparer sereinement la nouvelle année.

Nous pouvons notamment vous assister pour :



Vérifier les décomptes annuels et les jours de repos restant à prendre.

Calculer et formaliser les éventuels rachats de jours de repos.

Mettre en place des outils de suivi adaptés.

Préparer les entretiens annuels obligatoires.

Vérifier la conformité de vos conventions de forfait-jours.

Contactez votre interlocuteur BIZ RH pour réaliser un bilan de fin d'année et sécuriser vos pratiques pour 2027.

ABEXE BIZOUARD COURTOIS