

FICHE N°1 : LE FORFAIT-JOURS

SUITE À LA LOI DU 8 AOÛT 2016*

(Articles L. 3121-53 à L. 3121-66 du Code du travail)



CE QU'IL FAUT RETENIR

- La loi n'a pas modifié la définition des salariés éligibles au forfait-jours.
- La mise en œuvre du forfait-jours nécessite toujours l'existence d'un accord collectif en précisant le régime et la conclusion d'une convention individuelle de forfait avec le salarié.
- En matière de santé et sécurité, l'unique garantie nouvelle prévue par la loi est l'obligation pour l'employeur de s'assurer régulièrement que la charge de travail est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps du travail.
- S'agissant de la rémunération des salariés en forfait-jours, la loi s'est contentée de maintenir la possibilité pour les salariés de saisir le juge pour contester un salaire sans rapport avec les sujétions imposées.
- La loi liste les éléments qui sont déterminés dans l'accord collectif instituant le forfait-jours. Toutefois, nombre de ces éléments n'ont pas un caractère obligatoire, les employeurs pouvant appliquer directement des dispositions légales supplétives.
- Les conventions individuelles existantes, conclues sur la base d'accords collectifs non conformes, sont maintenues sous réserve du respect des dispositions légales supplétives. De nouvelles conventions peuvent même être conclues dans ce cadre.
- L'accord de branche relatif au forfait-jours ne s'applique qu'en l'absence totale d'accord d'entreprise et ne peut plus imposer le respect de garanties minimales.
- Le temps de délégation des salariés en forfait-jours porteurs de mandats se décompte désormais en demi-journées et non plus en heures, une demi-journée de mandat équivalant à 4 heures de délégation.

* Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi EL Khomri » ou « loi Travail »

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Depuis sa création dans les années 2000, **le forfait-jours n'a cessé de se développer**. Les chiffres sont particulièrement éloquentes, en 2014, selon une étude de la DARES du mois de juillet 2015, **13,3 % des salariés** des entreprises de 10 ou plus dans le secteur privé non agricole sont aujourd'hui en forfait-jours : **47 % des cadres** sont concernés, contre 3 % des non-cadres. Selon de récentes estimations, cela représente plus de 1,5 million de salariés soumis au dispositif du forfait-annuel en jours.

Les raisons principales de cet essor sont les suivantes :

- Assouplissement législatif du dispositif et ouverture de ce dernier aux salariés non-cadres ;
- Application dévoyée du dispositif par les entreprises à des salariés non autonomes ;
- Adéquation du dispositif à une évolution sociale, économique et organisationnelle qui produit de plus en plus de salariés autonomes.

Victime de son succès, le forfait-jours pêche depuis longtemps par l'insuffisance de sa définition et de son encadrement, comblée tant bien que mal par la jurisprudence de la Cour de cassation et les partenaires sociaux.

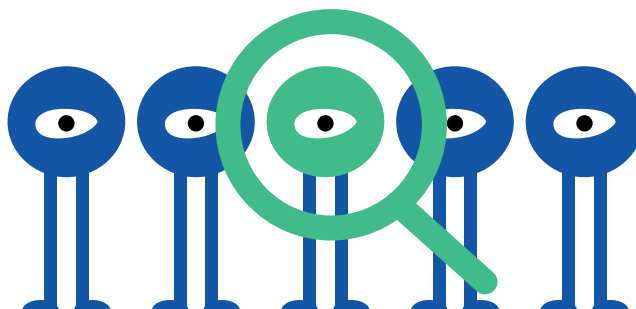
La CFE-CGC milite depuis près de 15 ans maintenant pour que le législateur prenne ses responsabilités et encadre le dispositif comme il se doit. **Les questions majeures de santé et sécurité au travail, conciliation des temps de vie, de représentation du personnel ou de rémunération minimum, doivent être précisées par la loi !**

La loi El Khomri était une occasion unique à ne pas rater pour sécuriser enfin le forfait-jours, tant du côté des salariés que des entreprises. Il est en effet du devoir du législateur de garantir le droit à la santé, au repos, à une durée de travail raisonnable, à une rémunération équitable et à une égalité de traitement des salariés en forfait-jours. Tout comme il est de son devoir de garantir aux entreprises des règles claires en matière de décompte des journées travaillées, de calcul du salaire journalier, de transposition de dispositifs uniquement conçus sur la référence horaire...

C'est un dispositif qui fait sens auprès des salariés et des entreprises lorsqu'il n'est pas dévoyé. Et en éradiquant les failles qui permettent les dérives, le dispositif aurait été stabilisé et aurait pu offrir de la sérénité dans sa gestion.

D'ailleurs, le gouvernement avait clairement affiché sa volonté de sécuriser le forfait-jours, en incluant notamment les règles édictées par la Cour de cassation dans la plupart de ses arrêts de principe, et plus généralement de parvenir à une simplification du droit. Est-ce bien un pari tenu ? La question mérite d'être posée. À la lecture du texte, professionnels (avocats, responsables des ressources humaines...) comme organisations syndicales de tout bord, sont pour le moins sceptiques.

Pourtant, la Confédération CFE-CGC avait proposé un projet dans le sens de la sécurisation et de la simplification, mais nous n'avons été que très partiellement suivis. Aujourd'hui de nombreuses failles persistent et le dispositif n'offre toujours pas les garanties nécessaires en termes de santé et de sécurité ou de rémunération, mais aussi en termes de sécurité juridique, tant pour les salariés que pour les entreprises.





QUELS SONT LES SALARIÉS ÉLIGIBLES AU FORFAIT-JOURS ?

La détermination des salariés éligibles au forfait-jours n'a pas été modifiée par la loi. Ainsi, peuvent toujours conclure une convention individuelle de forfait en jours :

- 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.

LE PLUS SYNDICAL

La CFE-CGC avait formulé des propositions pour définir de manière plus précise l'autonomie nécessaire à la conclusion d'une convention de forfait en jours. Si nos propositions n'ont pas été retenues par le législateur, elles restent pertinentes dans le cadre de la négociation de l'accord collectif instituant le forfait-jours.

La CFE-CGC recommande donc de préciser la notion d'autonomie dans l'accord collectif de la manière suivante : « le cadre ou le salarié autonome décide librement de ses prises de rendez-vous, de ses heures d'arrivée et de sortie, de la répartition de ses tâches au sein d'une journée ou d'une semaine, de l'organisation de ses jours de repos. Il ne peut par conséquent se voir imposer des horaires précis qu'à titre exceptionnel ».

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE MISE EN PLACE DU FORFAIT-JOURS ?

Sur le fond, la loi apporte peu de changements.

Outre la condition d'autonomie du salarié en forfait-jours, la loi réaffirme les conditions préalables à la mise en place de ce dispositif :

- L'existence d'un accord collectif précisant le régime du forfait-jours,
- la signature par le salarié, et l'employeur, d'une convention individuelle de forfait.

Tout d'abord, la CFE-CGC s'est battue pour que l'accord collectif reste une condition préalable de mise en place du forfait-jours, seule à même de garantir l'encadrement nécessaire pour préserver la santé et la sécurité des salariés. En effet, le projet de loi El Khomri initial prévoyait la possibilité de mise en place du forfait-jours de manière unilatérale par l'employeur dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

LE PLUS SYNDICAL

Une possibilité est offerte aux entreprises de moins de 50 salariés de décliner par document unilatéral un « accord type » fixé par accord de branche étendu, après avoir informé les DP et les salariés par tous moyens.

Nous avons rappelé avec force au gouvernement, aux députés et aux sénateurs, le rôle primordial que doit tenir l'accord de branche, seul niveau de régulation pertinent pour un secteur d'activité dans son ensemble. La branche permet en effet de contenir les inégalités de traitement entre les salariés, de maîtriser la distorsion de concurrence entre les entreprises, et d'éviter le dumping social qui en découle. La proposition de mise en place d'un « accord type » de branche auxquels les TPE pourront se référer directement pour mettre en place le forfait-jours procède possiblement d'une autre logique, plus pragmatique, et la prudence est donc en l'occurrence mère de sûreté.

Dans l'hypothèse où tous les sujets seront préalablement abordés et les règles précisément et définitivement fixées dans l'accord de branche étendu, nous suivons et soutenons la logique de « l'accord type » de branche étendu, que les entreprises pourront appliquer ou non, en fonction de leur besoin.

La Confédération propose, si nécessaire, un soutien politique et technique aux branches qui le souhaitent pour encadrer au mieux les « accords de branche types » sur le forfait-jours.

Ensuite, nous nous réjouissons que l'accord préalable du salarié soit toujours de mise. De prime abord, le maintien de cette condition pourrait surprendre compte tenu de la nouvelle philosophie de la loi El Khomri qui tend à faire primer l'accord collectif sur le contrat de travail. C'est dire si le forfait-jours est un dispositif dérogatoire au temps de travail qui modifie en profondeur les conditions de travail du salarié sur des questions de santé, de sécurité, mais aussi de rémunération.

NOTA BENE

On notera que depuis longtemps déjà, la Chambre sociale de la Cour de cassation considère que les conventions de forfait-jours doivent nécessairement être passées par écrit¹.

Pour la Haute juridiction, un simple renvoi général à la convention collective ou à l'accord collectif applicable en la matière ne constitue pas l'écrit exigé.

La convention individuelle de forfait doit ainsi relever d'une clause ou d'un avenant au contrat de travail, ou d'un écrit spécifique. Cette convention précise expressément l'accord collectif qui prévoit le recours au forfait annuel en jours auquel le salarié est soumis.

1. Cass. Soc., 31 janvier 2012, n° 10-17.593.

QUELLES SONT LES GARANTIES APPORTÉES PAR LA LOI AUX SALARIÉS EN FORFAIT-JOURS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ ?



Les salariés en forfait-jours restent exclus de l'application des règles relatives aux durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires, et bien entendu des règles relatives à la durée légale de travail et aux heures supplémentaires.

Le forfait-jours ne peut comprendre une durée annuelle de travail supérieure à 218 jours. Toutefois, et comme cela était déjà le cas, le salarié peut renoncer par avenant à des jours de repos. On notera que la loi prévoit aujourd'hui expressément que l'avenant ne se renouvelle pas de manière tacite et qu'il n'est valable que pour l'année en cours.

En l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques, la renonciation à des jours de repos ne pourra conduire le salarié à travailler plus de 235 jours par an. Mais l'accord collectif peut toujours prévoir de porter ce seuil à 270 jours !

La seule nouvelle garantie légale en matière de santé et sécurité pour les salariés est l'obligation faite à l'employeur de s'assurer **régulièrement** que la charge de travail de son salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

LE PLUS SYNDICAL

Pour la CFE-CGC, les garanties légales en matière de santé et sécurité restent insuffisantes. Certes, l'obligation de l'employeur de s'assurer régulièrement de la charge de travail des salariés en forfait-jours est une « petite » victoire. Nous avons été entendus par le législateur sur la nécessité d'un contrôle plus fréquent de la charge de travail des salariés au forfait-jours. Le fait que cette disposition apparaisse dans les règles d'ordre public n'est pas anodin et cela doit inciter les négociateurs à mettre en place des mesures régulières de contrôle de la charge de travail, mais aussi de l'articulation des temps de vie.

Toutefois, nous regrettons que nos propositions visant à garantir dans la loi des temps de repos suffisants n'aient pas été retenues. Ces propositions restent néanmoins pertinentes dans le cadre de la négociation de l'accord collectif instituant le forfait-jours.

La CFE-CGC recommande donc de négocier dans l'accord collectif :

- un temps de **repos minimal quotidien augmenté** (12 ou 13 heures par jour, contrairement aux 11 heures légales),
- **au moins 8 jours de repos par mois**, dont deux nécessairement accolés à un repos hebdomadaire,
- **au moins 26 jours de repos par trimestre**,
- **un nombre maximal de journées travaillées** en cas de renonciation à des jours de repos par le salarié fixé à **225 jours**.

QUELLES SONT LES GARANTIES APPORTÉES PAR LA LOI AUX SALARIÉS EN FORFAIT-JOURS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION ?

Source de reconnaissance et de motivation, la rémunération des salariés de l'encadrement, notamment quand ils sont soumis au forfait-jours, aurait dû faire l'objet d'une certaine attention, de la part du législateur. Tel n'a malheureusement pas été le cas.

L'une des préoccupations majeures de la CFE-CGC était et est toujours d'obtenir une garantie minimum de salaire pour les salariés au forfait-jours. L'autonomie qui permet le recours au forfait-jours justifie une rémunération minimale correspondant à la responsabilité, à la disponibilité du salarié, ainsi qu'aux sujétions qui lui sont imposées.

La loi prévoit toujours qu'un salarié ayant conclu une convention de forfait-jours qui perçoit une rémunération sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées peut saisir le juge judiciaire pour faire réévaluer son salaire.

Ce recours, individuel n'est en pratique que peu, voire pas utilisé. Il intervient généralement trop tard, au moment du contentieux, suite au départ du salarié de l'entreprise.

Ainsi, seule la dimension collective peut répondre efficacement à la problématique de la rémunération des salariés au forfait-jours. C'est la raison pour laquelle nous demandons que la loi fixe un salaire minimum légal pour les salariés en forfait-jours et crée une obligation légale de négocier la rémunération des salariés en forfait-jours dans le cadre l'accord collectif instituant ce forfait.

Sur la question des jours supplémentaires, la loi prévoit toujours une rémunération des jours supplémentaires à 10 % minimum.

LE PLUS SYNDICAL

Faute de modification dans la loi, la CFE-CGC invite donc les négociateurs à porter nos propositions sur la rémunération lors des négociations collectives de branche ou d'entreprise.

Pour la CFE-CGC, l'accord collectif doit obligatoirement comprendre des garanties en termes de rémunération, il faut ainsi :

- prévoir dans l'accord collectif une rémunération minimale applicable aux salariés en forfait-jours (mise en place d'une classification spécifique ou augmentation forfaitaire des salariés au forfait jours de 20 % minimum par exemple, à classification équivalente avec des salariés soumis au dispositif horaire) ;
- prévoir que les règles de majoration des jours supplémentaires effectués par les salariés en forfait-jours correspondent à celles applicables aux heures supplémentaires. La loi fixe toujours à 10 %, minimum, le taux de majoration des jours supplémentaires, mais rien ne vous empêche de négocier un taux supérieur ! Nous vous recommandons donc lors de vos négociations de partir du principe qu'une journée supplémentaire devrait être payée avec une majoration de 25 %, comme c'est le cas pour les heures supplémentaires. Pour maintenir l'équilibre de l'accord, vous pourrez baisser ce taux en fonction de ce que vous avez pu obtenir par ailleurs.





QUE DOIT CONTENIR L'ACCORD COLLECTIF INSTITUANT LE FORFAIT-JOURS ?

Selon la loi, l'accord collectif doit obligatoirement comprendre un certain nombre de clauses techniques :

- Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ;
- La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;
- Le nombre d'heures, ou 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, qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou de jours de jours compris dans le forfait.

D'autres clauses doivent en principe y figurer, mais elles deviennent mécaniquement facultatives à la lecture des dispositions supplétives (voir infra). Elles concernent :

- 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 sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

Enfin, l'accord peut fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année en cas de renonciation par le salarié à des jours de repos, dans la seule limite du respect des règles relatives au repos hebdomadaire, aux jours fériés chômés et aux congés payés.

LE PLUS SYNDICAL

La CFE-CGC est totalement opposée à cette possibilité d'augmentation sans limite ni contrôle du nombre de jours travaillés dans l'année. Sur la question de la renonciation de jours de repos par le salarié, nous suggérons aux négociateurs de ne jamais permettre un dépassement de 225 jours travaillés par an, quel qu'en soit le motif. Cette précision dans l'accord va permettre aux salariés qui le souhaitent d'effectuer quelques journées supplémentaires dans une durée raisonnable, et permettra surtout d'éviter l'application du maximum de 235 jours qui se mettra en œuvre de manière supplétive si rien n'a été prévu dans l'accord collectif. Idéalement, la CFE-CGC rappelle que le plafond de 218 jours lui semble largement suffisant, renonciation des jours de repos comprise.

Attention donc, on peut par accord prévoir un nombre de jours travaillés à l'année supérieur évidemment à 218 jours, mais aussi à 235 ! La limite théorique maximale étant d'environ 270 jours par an.

Des dispositions supplétives sont prévues pour permettre l'application d'un accord ne comportant pas tout ou partie des clauses que nous avons qualifiées, de ce fait, de facultatives.

Ainsi, l'employeur pourra valablement conclure une convention individuelle de forfait sur la base d'un accord collectif partiel en respectant les dispositions supplétives suivantes :

- En l'absence de dispositions relatives à l'évaluation et au suivi de la charge de travail :
 - l'employeur doit établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Ce document peut être renseigné par le salarié, mais toujours sous la responsabilité de l'employeur ;
 - L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- En l'absence de dispositions relatives aux modalités de communication entre le salarié et l'employeur sur le suivi de son forfait, l'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération ;
- En l'absence de précisions relatives au droit à la déconnexion dans l'accord, c'est l'employeur qui en fixe les modalités d'exercice et les communique aux salariés par tout moyen. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés ces modalités doivent être conformes à la charte sur la déconnexion prévue au 7^e de l'article L. 2242-8.

LE PLUS SYNDICAL

Pour la CFE-CGC, un accord collectif conclu depuis l'entrée en vigueur de la loi doit nécessairement comprendre tant les dispositions pleinement obligatoires que celles qui se révèlent n'être que facultatives. **La CFE-CGC demande de ne pas signer un accord collectif qui ne comprendrait pas l'ensemble de ces clauses.**

COMMENT S'ARTICULENT ACCORD DE BRANCHE ET ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE ?

La loi prévoit que le forfait-jours est mis en place « par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche ».

L'accord de branche est donc supplétif en la matière et ne s'applique qu'en l'absence totale d'accord d'entreprise sur ce sujet.



LE PLUS SYNDICAL

Pour la CFE-CGC, dans le cadre d'une négociation d'entreprise, et en présence d'un accord de branche relatif au forfait-jours, **il est primordial d'envisager l'accord de branche comme un plancher** en-deçà duquel il n'est pas, syndicalement, possible d'aller.

En effet, tout l'enjeu des accords collectifs relatifs aux conventions de forfaits-jours est d'assurer pour les salariés la garantie de leurs droits en matière de santé, de repos, de sécurité, de rémunération, et de respect de la vie personnelle et familiale.

Négocier des dispositions moins favorables que celles contenues dans l'accord de branche expose donc au risque de cautionner une atteinte à ces droits par le biais de l'accord collectif d'entreprise.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DE LA LOI SUR LES FORFAIT-JOURS EXISTANTS ?

Les dispositions relatives aux conventions de forfait en jours sont d'application immédiate. La loi a prévu un certain nombre de dispositions précisant les modalités de son application aux accords collectifs et conventions individuelles existants.

Tout d'abord, la loi prévoit que si un accord collectif est révisé pour être mis en conformité avec la loi, la convention individuelle de forfait se poursuit sans qu'il y ait lieu d'obtenir l'accord du salarié.

NOTA BENE

Bien sûr une révision de l'accord collectif entraînant une modification du nombre de jours travaillés par année ou de la rémunération nécessitera l'accord individuel des salariés concernés.

Ensuite, les accords collectifs dont les dispositions sur la charge de travail sont déjà conformes à la loi, mais qui ne comporteraient pas les clauses relatives aux périodes de référence du forfait, aux conditions de prise en compte des arrivées, départs ou absences en cours de période et aux modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion, continueront de produire leurs effets. Ces nouvelles clauses ne s'appliqueront donc que pour les accords collectifs conclus après l'entrée en vigueur de la loi.

Enfin, l'exécution d'une convention de forfait en jours conclue en vertu d'un accord collectif qui, à la date d'entrée en vigueur de la loi, n'est pas conforme aux nouvelles dispositions légales sur la mesure de la charge de travail, l'entretien sur l'organisation du travail et le droit à la déconnexion, peut être poursuivie si l'employeur respecte les mesures suivantes :

- il établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ce document pouvant être renseigné par le salarié mais sous la responsabilité de l'employeur ;
- il s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires,
- il organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération,

- il définit les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et l'en informe par tout moyen. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ces modalités sont conformes à la charte relative au droit à la déconnexion prévue au 7° de l'article L. 2242-8 du Code du travail.

Sous ces mêmes réserves, l'accord collectif peut en outre servir de fondement à **la conclusion de nouvelles conventions individuelles de forfait**.

LE PLUS SYNDICAL

La CFE-CGC s'est opposée aux dispositions légales visant à permettre la poursuite de l'exécution d'accords collectifs non conformes à la loi sans aucune limitation de durée.

Ainsi, même si la loi permet de ne pas renégocier les accords collectifs de mise en place du forfait-jours qui ne sont pas conformes aux nouvelles dispositions du Code du travail, **nous recommandons la renégociation de ces accords**, sur l'ensemble des éléments nouveaux prévus par la loi (voir supra - « que doit contenir l'accord collectif instituant le forfait-jours » - page 7)

COMMENT SONT DÉCOMPTÉES LES HEURES DE DÉLÉGATION POUR LES SALARIÉS EN FORFAIT-JOURS ?

(Article 28 de la loi, complétant les articles L. 2142-1-3, L. 2143-13, L. 2143-15, L. 2315-1, L. 2325-6, L. 2326-6, L. 2393-3 et L. 4614-3 du Code du travail)

Les heures de délégation des salariés en forfait-jours porteurs de mandats sont aujourd'hui transformées en demi-journées de délégation. Il s'agit d'une importante victoire de la CFE-CGC qui demandait la transformation des heures de délégation en jours de délégation pour que la charge de travail des salariés au forfait-jours puisse enfin être réajustée.

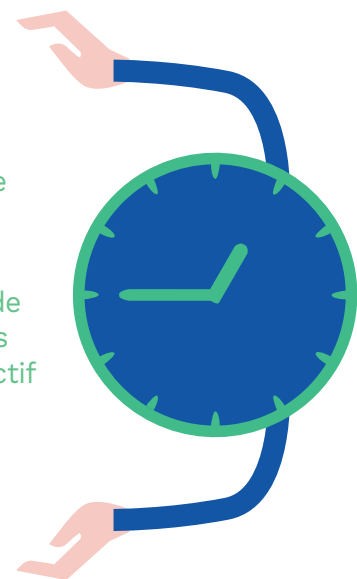
En effet, la plupart des salariés au forfait-jours ne comptent pas leurs heures de délégation qui s'ajoutent en réalité à leur travail quotidien. Avec ce nouveau système, les demi-journées, qui correspondent à 4 heures de délégation, viennent directement en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait.

Ainsi par exemple, un salarié en forfait-jours, délégué syndical dans son entreprise, bénéficiant de 20 heures de délégation par mois et donc de 240 heures à l'année, pourra d'emblée faire valoir que sur les 218 jours de son forfait, 60 demi-journées, et donc 30 jours, seront consacrés à son mandat.

L'évaluation de sa charge de travail devra alors se faire sur la base de 188 jours travaillés sur l'année, et non plus 218.

NOTA BENE

Dans les faits, cela ne signifie pas que le salarié sera obligé d'exercer son mandat par demi-journées complètes. Le salarié en forfait-jours étant libre dans l'organisation de sa journée, il pourra toujours traiter une question relative à son mandat au cours d'une journée de travail, sans avoir pour autant à décompter une demi-journée de délégation.



CES DISPOSITIONS SONT ENTRÉES EN VIGUEUR LE 10 AOÛT 2016