

Forfait en jours : points de vigilance et questions pratiques

INTERVENANTES

Par Maître Hélène **PRESLE-LEJEUNE** et Madame Solène **DELANNE**

Annecy · 8 octobre 2026

1 Stratégie & intérêts

- Pourquoi et quand recourir au forfait en jours ?
- Comment arbitrer entre forfait en jours et un autre mode d'organisation du temps de travail ? (forfait hebdo/mensuel/annuel en heures, horaires collectifs, aménagement du temps de travail...)
- Pour les équipes de direction : pourquoi opter pour le forfait en jours plutôt que pour le statut de cadre dirigeant ?
- Avantages/inconvénients : flexibilité vs risques contentieux
- Passer d'un forfait en jours à un autre dispositif et inversement

2 Conditions de mise en place

- Quels salariés éligibles ? Le forfait en jours est-il réservé aux cadres ?
- Comment mettre en place un forfait en jours ? L'accord de branche est-il valide ? Un accord d'entreprise est-il nécessaire ? Que doit obligatoirement contenir une convention individuelle de forfait ?

3 Fonctionnement & contrôle

- Comment fonctionne le forfait en jours ?
- Durées de travail réduites (spécificités du forfait réduit, temps partiel thérapeutique)
- Impacts sur la paie : entrées/sorties en cours d'année, suspension du contrat de travail, détermination de la rémunération, renonciation à des jours de repos, ...
- Comment sécuriser le suivi pour limiter le risque contentieux ?

4 Contentieux, risques & sanctions

- Nullité de la convention individuelle de forfait : dans quels cas ? Quels sont ses dangers ?
- Privation d'effet : en quoi cela diffère-t-il de la nullité et comment apprécier le risque ?
- Conséquences pratiques

