

CALCUL DU NOMBRE DE JOURS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL À ATTRIBUER EN 2021 POUR UN FORFAIT JOURS

La loi prévoit que le volume du forfait annuel en jours ne peut excéder 218 jours (art. L. 3121-64 CT). Ainsi, pour les conventions de forfait prévoyant un nombre de jours travaillé égal à 218 jours, il y a lieu, chaque année, de calculer le nombre de jours de réduction du temps de travail (JRRT) permettant de ne pas excéder cette limite de 218 jours. Par principe, le nombre de 218 jours, ou un nombre de jours inférieur éventuellement prévu, correspond au nombre de jours de travail que le salarié doit accomplir chaque année, en vertu de sa convention de forfait, seul le nombre de jours de repos étant alors amené à varier, et non pas le volume de jours travaillés.

Il convient de noter que les accords collectifs ou les conventions individuelles de forfait qui prévoient un nombre invariable de jours de repos ne sont pas conformes à la jurisprudence. Celle-ci exige en effet un volume fixe de jours travaillés et ne permet pas d'établir une fourchette de jours travaillés dont le nombre varie en fonction du calendrier de chaque année (Cass. soc., 16 mars 2016, n° 14-28295 ; Cass. Soc. 12 mars 2014, n° 12-29141).

En application de ce principe, la formule suivante peut être retenue :

Du nombre total de jours compris dans l'année il convient de déduire :

- le nombre de jours de repos hebdomadaires non travaillés ;
- le nombre de jours fériés ne coïncidant pas avec un jour de repos hebdomadaire ;
- le nombre de jours de congés payés exprimé en jours ouvrés.

Le résultat ainsi obtenu correspond au nombre de jours ouvrés dans l'année.

La différence entre ce nombre de jours ouvrés et le volume de 218 jours à travailler correspondra au nombre de JRRT à attribuer.

Du fait des aléas du calendrier (nombre de jours de repos hebdomadaire, nombre de jours fériés coïncidant avec un jour de repos hebdomadaire), le nombre de JRRT variera en fonction des années.

Pour l'année 2021, pour une entreprise dont la période d'appréciation du forfait coïncide avec l'année civile, le calcul à opérer est donc le suivant :

2021 = **365 jours calendaires**

- 52 dimanches

- 52 samedis

- 7 jours fériés chômés (jours ouvrés – lundi au vendredi)

(Jour de l'an vendredi 1er janvier, Lundi de Pâques 5 avril, Ascension jeudi 13 mai, Lundi de Pentecôte 24 mai, Fête nationale mercredi 14 juillet, Toussaint lundi 1er novembre, Armistice 1ère guerre jeudi 11 novembre)

- 25 jours de congés payés (jours ouvrés)

= **229 jours ouvrés** en 2021 (ou 230 si le lundi de Pentecôte ou un autre jour férié est travaillé au titre de la journée de solidarité)

Pour ne pas dépasser le **plafond de 218 jours travaillés**, il faudra accorder en 2021, **11 jours de RTT** aux salariés en forfait jours (ou 12 JRTT si le lundi de Pentecôte ou un autre jour férié est travaillé au titre de la journée de solidarité)

Remarques

- Compte tenu de la jurisprudence en vigueur, les éventuels autres jours de congés payés (dus au salarié de manière certaine, exemple : congé d'ancienneté) doivent venir en déduction du plafond de 218 jours ou du nombre inférieur retenu par l'entreprise, ils ne doivent pas être déduits du nombre de jours calendaires compris dans l'année civile, soit 365 jours ou 366 jours (Cass. soc., 3 novembre 2011 n° 10-18762).
Exemple : Pour un salarié dont le volume du forfait correspond à 218 jours et qui bénéficie de 2 jours de congés d'ancienneté il convient de déduire 2 jours du volume de 218 jours. Le salarié devra donc travailler 216 jours.