



LES CONVENTIONS DE FORFAIT

Suite à la réforme du 20 août 2008, applicable à toute convention de forfait même antérieure, 3 types de forfait sont possibles :

- Forfait en heures sur la semaine ou sur le mois
- Forfait en heures sur l'année
- Forfait en jours sur l'année

La conclusion d'une convention de forfait requiert l'accord du salarié et doit être établie par écrit. Par ailleurs, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait (quel qu'en soit le type).

1. FORFAITS EN HEURES

1.1 Le forfait en heures sur la semaine ou le mois

Une telle convention individuelle de forfait peut être conclue avec tout salarié, cadre ou non, et ce **même en l'absence d'un accord collectif** (de branche ou d'entreprise). Elle prévoit de rémunérer systématiquement un nombre d'heures supplémentaires accomplies régulièrement par le salarié. Au-delà de ce forfait, les heures accomplies sont décomptées et payées au taux majoré.

1.2 Le forfait en heures sur l'année

→ **Les salariés concernés**

Une telle convention individuelle de forfait peut être conclue par :

- les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'unité à laquelle ils sont intégrés (service, équipe...)
- les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail.

Attention : une convention individuelle de forfait annuel en heures n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires de travail, indépendamment de toute contrainte liée à l'horaire collectif fixé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction (ex : imposer temporairement un nouveau créneau horaire pour faire face à une augmentation de commandes)¹.

→ **Nécessité d'un accord collectif**

Un accord collectif d'entreprise ou de branche doit prévoir sa conclusion. L'accord collectif détermine :

- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle
- la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi
- les caractéristiques principales des conventions.

Ensuite, une convention individuelle doit être conclue par écrit avec chaque salarié concerné. La convention doit respecter la limite de durée annuelle de travail fixé par l'accord collectif sachant qu'en tout état de cause, les règles relatives aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail et aux repos hebdomadaires et quotidiens doivent être respectées.

¹ Cass. Soc., 2 juillet 2014, n°13-11904

→ **Rémunération**

La rémunération du salarié ayant conclu une convention en heures doit être au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires.

2. FORFAITS EN JOURS SUR L'ANNEE

→ **Les salariés concernés**

Une telle convention individuelle de forfait peut être conclue par :

- les cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail **et** dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'unité à laquelle ils sont intégrés (service, équipe...)
- les salariés dont la durée de travail ne peut être prédéterminée **et** qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail pour exercer les responsabilités qui leur sont confiées.

→ **Nécessité d'un accord collectif**

Un accord collectif d'entreprise ou de branche est nécessaire pour pouvoir conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année. L'accord collectif détermine :

- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle
- les caractéristiques principales des conventions.
- la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi : dans la limite de 218 jours.

En outre, l'accord collectif doit préserver le droit des salariés à la santé et au repos. Pour cela, il doit comporter des **mesures concrètes de nature à assurer le respect du décompte effectif des journées et demi-journées travaillées, le respect des durées maximales de travail, ainsi que des repos, quotidiens (11 heures) et hebdomadaires (24 heures, auxquels s'ajoute le repos quotidien soit 35 heures).**

→ **Obligations de l'employeur**

Un entretien annuel individuel doit être organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours. L'entretien porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié. L'amplitude et la charge de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition du travail, dans le temps.

La durée du travail des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année est **décomptée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou de demi-journées travaillées par chaque salarié.** L'employeur tient à la disposition de l'inspection du travail, pendant une durée de 3 ans, les documents existant dans l'entreprise permettant de comptabiliser le nombre de jours accomplis.

L'employeur doit s'assurer du respect des stipulations de l'accord collectif et des garanties prévues par la loi. Le repos quotidien et hebdomadaire doit être effectif ; l'entretien annuel mentionné doit effectivement avoir lieu, porter sur des points précis (organisation, charge

de travail, amplitude des journées d'activité, etc.) et si nécessaire, donner lieu à des décisions si un dysfonctionnement est constaté.

Si ces principes ne sont pas respectés, la convention de forfait en jours peut être privée d'effet : le salarié est alors en droit de prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

Aucune clause dans le contrat de travail ou la convention individuelle de forfait ne peut empêcher le salarié d'engager une démarche devant le juge judiciaire afin de réclamer une indemnité en cas de préjudice subi pour rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions imposées.

→ **Dépassement du forfait**

➤ Choix du salarié

Le salarié qui a conclu une convention de forfait en jours sur l'année peut, s'il le souhaite, et avec l'accord de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord de dépassement doit être établi par écrit entre l'employeur et le salarié, sous la forme d'un avenant à la convention individuelle de forfait pour l'année du dépassement. Cet avenant peut être renouvelé annuellement. Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui refuserait de travailler au-delà du nombre de jours prévus dans sa convention de forfait.

➤ Nombre maximal de jours travaillés

Le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est fixé par l'accord collectif. A défaut, il est fixé légalement à 235 jours.

➤ Rémunération afférente au dépassement

L'avenant à la convention individuelle de forfait détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire : il ne peut pas être inférieur à 10%.