

LA DURÉE DU TRAVAIL : LES CONVENTIONS DE FORFAIT



DÉFINITION

àgrume

On distingue 3 catégories de conventions de forfait :

- Le forfait mensuel en heures
- Le forfait annuel en heures
- Le forfait annuel en jours.

LES QUESTIONS À SE POSER

1

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE RECOURS ?

FORFAIT MENSUEL EN HEURES	FORFAIT ANNUEL EN HEURES	FORFAIT ANNUEL EN JOURS
Pas de conditions préalables.	<p>La possibilité de recourir au forfait doit être prévue :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Par un accord d'entreprise ou d'établissement • Ou, à défaut, par un accord de branche (étendu ou non). <p>Attention, il convient de s'assurer que l'accord collectif est valable et comporte les mentions obligatoires prévues par les dispositions légales.</p>	

2

QUELS SONT LES SALARIÉS CONCERNÉS ?

Tout salarié.	<ul style="list-style-type: none"> • Les cadres 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 qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. <p>Attention, il convient de se référer à l'accord collectif qui doit définir précisément les catégories de salariés éligibles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Attention, il convient de se référer à l'accord collectif car qui doit définir précisément les catégories de salariés éligibles.</p>
---------------	--	--

LA DURÉE DU TRAVAIL : LES CONVENTIONS DE FORFAIT



3

QUELLES SONT LES RÈGLES APPLICABLES EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL ?

FORFAIT MENSUEL EN HEURES	FORFAIT ANNUEL EN HEURES	FORFAIT ANNUEL EN JOURS
<ul style="list-style-type: none"> Le temps de travail est décompté en heures. Le nombre d'heures à travailler est fixé par mois. Le nombre d'heures effectuées peut varier entre les semaines du mois. 	<ul style="list-style-type: none"> Le temps de travail est décompté en heures. Le nombre d'heures à travailler est fixé par an. Le nombre d'heures effectuées peut varier entre les semaines du mois et entre les mois de l'année. 	<ul style="list-style-type: none"> Le temps de travail est décompté en journées et demi-journées. Le nombre de jours à travailler est fixé par an, dans la limite du plafond fixé par accord collectif ou, à défaut, dans la limite de 218 jours par an. Le salarié bénéficiera de jours de repos dont le nombre variera chaque année en fonction du nombre de jours fériés tombant un jour ouvré.
<ul style="list-style-type: none"> Le salarié est soumis aux mêmes règles de durée du travail que les autres salariés. Il relève du contingent annuel d'heures supplémentaires et peut prétendre, le cas échéant, à la contrepartie obligatoire en repos. Si le nombre d'heures effectuées est supérieur au forfait, les heures accomplies au-delà du forfait sont rémunérées au taux majoré en sus du salaire forfaitaire. Si le nombre d'heures effectuées est inférieur au forfait, le salaire forfaitaire doit être versé. 		<ul style="list-style-type: none"> Le salarié n'est pas soumis à la durée légale du temps de travail, aux heures supplémentaires, aux durées maximales de travail, au contingent annuel d'heures supplémentaires et à la contrepartie obligatoire en repos. Pour le reste, le salarié est soumis aux mêmes règles de durée du travail que les autres salariés. Pour travailler un nombre de jours supérieur au forfait, un avenant doit être conclu et les jours accomplis au-delà du forfait doivent être rémunérés au taux majoré défini par l'accord collectif ou, à défaut, majorés de 10 %. Le nombre maximum de jours travaillés par an est limité par accord collectif ou, à défaut, à 235 jours par an.

LA DURÉE DU TRAVAIL : LES CONVENTIONS DE FORFAIT



4

COMMENT LE FORFAIT DOIT-IL ÊTRE SUIVI ?

FORFAIT MENSUEL EN HEURES	FORFAIT ANNUEL EN HEURES	FORFAIT ANNUEL EN JOURS
<ul style="list-style-type: none"> • Décompte des horaires de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> • Décompte des horaires de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> • Document de suivi mensuel précisant le nombre et la date des journées et demi-journées travaillées. Ce document peut être renseigné par le salarié sous la responsabilité de l'employeur • Entretien annuel entre le salarié et le supérieur hiérarchique pour évoquer sa charge de travail, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération • Droit à la déconnexion des outils de communication à distance.

5

QUELLES SONT LES RÈGLES À RESPECTER EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION ?

<ul style="list-style-type: none"> • La rémunération doit être au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant au forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires. 	<ul style="list-style-type: none"> • La rémunération doit être au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant au forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires. <p>Attention, certaines conventions collectives fixent un saire minima majoré par rapport aux autres salariés. Ex : Automobile (10 % pour un horaire hebdomadaire moyen jusqu'à 38 h 30 et 20 % au-delà), Métallurgie (15 % pour un horaire hebdomadaire moyen jusqu'à 38 h 30 et 30 % au-delà), Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France (20%).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La rémunération est fixée librement par les parties, sous réserve de ne pas être manifestement sans rapport avec les sujétions qui sont imposées au salarié. En l'absence de référence horaire, il n'y a pas à comparer son montant avec l'application des majorations pour heures supplémentaires. <p>Attention, certaines conventions collectives fixent un saire minima majoré par rapport aux autres salariés. Ex : Bâtiment (10 % pour les cadres dans les entreprises jusqu'à 10 salariés et 15 % pour les ETAM), Bureaux d'études techniques (20 %), Automobile (25 %).</p>
--	--	--

6

COMMENT RÉDIGER LE CONTRAT DE TRAVAIL ?

- La convention de forfait doit être établie par écrit.
- Elle doit comporter le nombre d'heures ou de jours travaillés dans le cadre du forfait.

LA DURÉE DU TRAVAIL : LES CONVENTIONS DE FORFAIT



EXEMPLE DE RÉDACTION

(en cas de forfait annuel en jours)

àgrume

Compte tenu du niveau de responsabilité du Salarié et de l'autonomie dont il bénéficie dans l'exercice de ses fonctions, la durée du travail sera fixée à [nombre] jours par an, journée de solidarité comprise, sous réserve d'un droit complet à congés payés annuels, et ce conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le Salarié s'engage à prendre ses dispositions pour assumer son travail dans le cadre du nombre de jours ainsi défini tout en respectant un repos quotidien de 11 heures consécutives et un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives soit 35 heures consécutives.

L'effectivité du respect par le Salarié de ces durées minimales de repos implique une obligation de déconnexion des outils de communication à distance qu'il s'engage à respecter.

Le contrôle de la durée du travail sera assuré au moyen de fiches mensuelles qui seront tenues à la disposition du Salarié et qui devront être signées chaque mois par lui et son supérieur hiérarchique.

En cas de difficultés liées à une surcharge de travail, le Salarié devra alerter son supérieur hiérarchique pour que les parties puissent se réunir afin d'analyser et discuter des causes – structurelles ou conjoncturelles – pouvant expliquer cette surcharge de travail et de pouvoir convenir d'un commun accord, le cas échéant, d'une nouvelle organisation permettant une durée raisonnable du travail.

Un entretien individuel sera également programmé chaque année entre le Salarié et son supérieur hiérarchique afin d'évoquer les modalités d'organisation du travail, la durée et l'organisation des trajets professionnels, la charge individuelle de travail, l'amplitude des journées de travail, le suivi de la prise des jours de repos, la rémunération ainsi que l'équilibre entre la vie personnelle et familiale et l'activité professionnelle du Salarié.