Les conventions de forfait

Description

La convention de forfait est un document par lequel l'employeur et son salarié s'accordent sur des horaires de travail en dehors des heures légales prévues par la loi. Le forfait peut reposer sur une base d'heures ou de jours travaillés. S'agissant d'un régime conventionnel, cet accord est établi par écrit et détermine les modalités de travail qui seront appliquées.

Négocier un accord forfait-jours dans votre entreprise

Comment fonctionnent les conventions de forfait ?

La convention de forfait est un document qui met en place une durée de travail différente de celle qui est imposée par la loi. **Il en existe deux types** :

- Le forfait heures ;
- Le forfait jours.

Dans les deux cas, on parle d'un régime conventionnel. Salariés et employeurs donneront alors leur accord, et une convention individuelle de forfait est signée à cet effet entre les parties.

Elle intègre généralement le contrat de travail et devient une clause contractuelle de la convention initiale. Cependant, elle **peut également constituer une convention à part entière**, qui n'est donc pas jointe au contrat.

En principe, l'accord explicite du salarié est requis. Si la convention constitue un contrat à part entière, le même principe s'applique, les accords des deux parties au contrat sont sollicités. Cependant, **depuis le 14 février 2018**, l'employeur peut imposer une convention de forfait jours à son employé.

Quelle différence entre forfait en jours et forfait en heures ?

© 2023 LEGALPLACE SAS

Il peut être établi sur une base en heures ou en jours.

Le forfait en heures

Cette convention permet d'intégrer dans la durée de travail du salarié un certain nombre d'heures supplémentaires. Ce forfait peut être organisé de manière hebdomadaire, pour une durée mensuelle ou encore à l'année. Le but est de **prévoir les dépassements à la durée de travail légale.**

Lorsqu'il est institué sur une base mensuelle ou hebdomadaire, aucune condition n'est imposée pour bénéficier de ce régime Le statut et la hiérarchie du personnel au sein de l'entreprise ne sont pas pris en compte. Tout salarié peut demander à conclure un contrat de forfait en heures. Néanmoins, ces heures supplémentaires doivent rester dans la limite de la durée légale de travail quotidienne et hebdomadaire.

Lorsqu'il est annuel, la mise en place de ce système se révèle un peu plus compliquée, et requiert la présence d'un accord collectif préalablement établi au sein de l'entreprise. Il s'agit d'un accord qui autorise l'entreprise à conclure des contrats individuels de forfait avec ses salariés. En l'absence de cet accord collectif, la convention ne peut être conclue.

Le forfait en jours

Il permet d'organiser autrement les journées de travail. Le but est de permettre au salarié d'aménager librement son emploi du temps. Le travailleur qui est régi par la convention de forfait jours **n'est pas tenu de travailler tous les jours, 5 jours/7.**Il s'organise selon les besoins de sa fonction et de l'entreprise. Cependant, la convention fixe un quota annuel de présence qu'il doit impérativement respecter. En principe, il s'agira d'un forfait de 218 jours.

Il est mis en place par un contrat d'accord collectif préalable au sein de l'entreprise et un contrat forfait individuel conclu avec le salarié.

Pour le contrat de forfait en jours, **les conditions sont beaucoup plus strictes.** Pour accéder à ce régime conventionnel, le salarié doit correspondre à certains profils. On parlera généralement du forfait jours pour les cadres.

Le forfait pour les cadres est conclu le plus souvent à l'année. Le contrat détermine le nombre de jours pendant lesquels le salarié doit travailler. De son côté, ce dernier se

© 2023 LEGALPLACE SAS

chargera d'aménager son emploi du temps. Il n'est pas soumis à la plage horaire classique imposée pour la présence au sein de l'entreprise.

Les jours de repos

Le Code du travail impose que pour tout travailleur, une pause de 11 heures consécutives au moins doit être mise en place entre deux jours de travail. Il doit également bénéficier de 24 heures consécutives de repos dans la semaine.

Dans les deux cas, **qu'il s'agisse d'un forfait en heures ou en jours**, le salarié reste bénéficiaire des garanties légales en matière de repos. Il s'agit :

- Du repos quotidien ;
- Du repos hebdomadaire ;
- Des congés payés ;
- Des jours fériés chômés.

La charge de travail doit rester raisonnable. Par ailleurs, il faut que la répartition du temps de travail soit équitablement établie à cet effet.

Les modalités de rémunération

Les modalités de rémunération varient selon qu'il s'agit d'un forfait en jours ou en heures.

Pour le forfait en jours

La base de fixation du forfait salarial dépend de la charge de travail incombant au salarié. Le salaire est discuté et fixé d'un commun accord **dans le cadre d'un entretien annuel entre l'employeur et le travailleur.**Cet entretien permettra de débattre de l'adéquation entre les contraintes du travail et la rémunération proposée. À défaut de cette correspondance entre la charge de travail et le salaire, le salarié peut saisir le juge judiciaire et demander une indemnité.

Dans le cadre d'un forfait jours, le système de rémunération est **basé sur les jours travaillés durant l'année.**Cela signifie qu'il sera payé au salarié ses 218 jours de travail durant l'année, y compris les repos. La somme globale annuelle sera ensuite répartie mensuellement, sera divisée soit en 12, soit en 13 mois en fonction de la politique de l'entreprise.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Si le salarié s'absente, les jours d'absence sont déduits de ses jours de travail. Ces absences auront ainsi une incidence sur son salaire. Par exemple, s'il manque trois jours, il lui sera déduit 3 jours travaillés de salaire. En outre, il peut également demander à **renoncer à certains jours de repos, moyennant rémunération.**

Pour le forfait en heures

Le salaire d'un employé qui a conclu ce type de contrat suit les principes classiques. Il bénéficie de son salaire de base habituel et des rémunérations d'heures supplémentaires. La seule différence sera que **les heures supplémentaires et les rémunérations afférentes sont prévues.**

Les droits RTT

Qu'il s'agisse d'un forfait en heures ou en jours, les droits RTT restent **les mêmes que ceux applicables à tous les salariés.**

Tout travailleur doit bénéficier de jours de repos hebdomadaire, principalement le samedi et le dimanche. Des jours ouvrés des congés payés doivent également être prévus. Ils font 25 jours au total. Par ailleurs, les jours fériés qui tombent en semaine sont également considérés comme des jours de repos payés. Pour la RTT 2020, les droits du salarié affilié au système conventionnel s'élèvent à 10 jours.

À qui s'appliquent les forfaits ?

Il peut s'appliquer à tous les travailleurs. En revanche, **le forfait en jours ne s'applique que pour les travailleurs autonomes**, cadres ou non-cadres.

En d'autres termes, il n'est possible pour eux de demander le forfait jours que dans la mesure où le bon fonctionnement de l'entreprise ne dépend pas de leur présence obligatoire.

Quelle est la durée du temps de travail ?

© 2023 LEGALPLACE SAS

Pour le forfait en jours, la durée du travail ne sera pas comptabilisée en heures, mais en jours, comme son nom l'indique. La loi dispose que cette durée du travail ne peut dépasser les 218 jours sur une année. Même si le travailleur décide de concéder certains jours de repos, il n'est pas autorisé à dépasser les 235 jours de travail annuel.

De même, pour le forfait en heures, le salarié **ne doit pas dépasser la durée maximale quotidienne et hebdomadaire prévue par la loi.**

Les obligations pour mettre en place la convention

Les obligations ne sont valables que pour les forfaits jours. Pour ceux en heures, il s'agit d'une organisation en interne.

Du côté employeur

La convention individuelle doit être **précédée de l'adoption d'une convention préalable.**Si l'entreprise n'a pas prévu d'accord collectif avec le syndicat pour une éventuelle mise en place de convention forfait jours, elle sera frappée de nullité.

Côté salarié

En outre, il convient aussi de savoir que seul un salarié autonome dans l'organisation de ses tâches peut conclure un contrat de forfait jours. Sont également concernés les salariés dont l'emploi du temps et la durée de travail ne peuvent être déterminés à l'avance. À savoir que le personnel roulant d'une société de transport n'est pas autorisé à conclure ce type de convention.

© 2023 LEGALPLACE SAS