

Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

Les forfaits en heures et en jours

Sous certaines conditions, la durée du travail peut être forfaitisée en heures ou en jours. Découvrez en quoi consiste un forfait en heures ou en jours et comment le mettre en place : accord collectif, convention de forfait,...

Sommaire

- Qu'est-ce qu'un forfait en heures ?
- Qu'est-ce qu'un forfait en jours ?
- La convention de forfait est-elle obligatoire ?
- L'accord collectif est-il obligatoire pour la mise en place des forfaits ?

La durée du travail peut être forfaitisée en heures ou en jours sous certaines conditions, afin d'éviter partiellement ou totalement l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives aux heures supplémentaires. Article L 3121-53 du Code du Travail.

Qu'est-ce qu'un forfait en heures ?

Le forfait en heures peut être hebdomadaire, mensuel ou annuel. Article L 3121-54 du Code du Travail.

Le forfait en heures hebdomadaire ou mensuel peut être proposé à tous les salariés.

En revanche, le forfait annuel en heures ne peut être proposé que :

- Aux 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 ;
- Aux cadres ou non-cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Article L 3121-56 du Code du Travail.

La rémunération du salarié en forfait 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. Article L 3121-57 du Code du Travail.

Les conventions de forfait en heures permettent de fixer un nombre d'heures que le salarié doit effectuer sur la semaine, le mois ou l'année.

Qu'est-ce qu'un forfait en jours ?

Le forfait en jours est annuel. Article L 3121-54 du Code du Travail.

Le forfait annuel en jours ne peut être proposé que :

- Aux 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 ;
- Aux cadres ou non-cadres 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.

Article L 3121-58 du Code du Travail.

Lorsque les salariés sont intégrés dans un planning imposant leur présence au sein de l'entreprise, ils ne peuvent pas être considérés comme des cadres/salariés autonomes et donc soumis à une convention de forfait annuel en jours. Cette pratique est en contradiction avec la notion de cadre autonome. Cass. soc., 15/12/16, n° 15-17.568.

Attention : L'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail. Article L 3121-60 du Code du Travail.

La durée du travail des salariés en forfait jours est décomptée chaque année par journées ou demi-journées travaillées. **Article D 3171-10 du Code du Travail.**

Pour les salariés en forfait jours, un entretien annuel avec l'employeur est obligatoire. Il doit porter sur :

- La charge de travail ;
- L'organisation du travail dans l'entreprise ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- La rémunération du salarié.

Les salariés en forfait jours ne sont pas soumis à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires ou 1607 heures annuelles), aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail et au paiement des heures supplémentaires.

La jurisprudence est stricte sur les conventions de forfait en jours. Ainsi, elle considère que la convention de forfait est privée d'effet et que le salarié est en droit de réclamer des heures supplémentaires dès lors que :

- les règles relatives au repos dont doit bénéficier le salarié n'ont pas été respectées pendant l'exécution de la convention de forfait,
- l'employeur n'a pas organisé d'entretien portant sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle,
- l'employeur n'établit pas avoir pris de mesures effectives pour remédier à la surcharge de travail évoquée par le salarié au cours de l'entretien.

Cass. soc., 25/01/17, n° 15-21.950.

Notez enfin que dès lors qu'une convention de forfait en jours est conclue avec un salarié, l'employeur ne peut pas soutenir par la suite que ce salarié a la qualité de cadre dirigeant. **Cass. soc., 07/09/17, n° 15-24.725.**

La convention de forfait est-elle obligatoire ?

Oui. La forfaitisation de la durée du travail doit obligatoirement être acceptée par le salarié et faire l'objet d'une convention individuelle de forfait établie par écrit. **Article L 3121-55 du Code du Travail.**

La convention de forfait peut prendre la forme d'une clause incluse dans le contrat de travail ou d'un avenant au contrat de travail.

Cet écrit doit être signé par les 2 parties. En effet, le salarié doit toujours donner son accord sur la convention de forfait. La seule mention du forfait sur le bulletin de paie ne suffit pas. **Cass. soc., 04/11/15, n° 14-10.419.**

<https://www.legisocial.fr/modele-contrat/clauses-particulieres/modele-convention-forfait-heures.html> »

<https://www.legisocial.fr/modele-contrat/clauses-particulieres/modele-convention-forfait-jours.html> »

L'accord collectif est-il obligatoire pour la mise en place des forfaits ?

L'accord collectif n'est pas obligatoire pour les forfaits hebdomadaires et mensuels en heures.

En revanche, il est obligatoire pour les forfaits annuels. Les forfaits annuels en heures ou en jours ne peuvent être mis en place que par un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche ou la convention collective. **Article L 3121-63 du Code du Travail.**

Cet accord doit contenir un certain nombre de mentions obligatoires :

- Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ;
- La période de référence du forfait ;
- Le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait, dans la limite de 218 jours s'agissant du forfait en jours ;
- Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
- Les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait.

L'accord relatif aux forfaits jours doit également déterminer :

- Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

Article L 3121-64 du Code du Travail.