

Les conventions de forfait

L'article 19 de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 réforme les conventions de forfait. Pour autant, les accords collectifs relatifs aux conventions de forfait qui ont été signés sur la base de la législation antérieure à la nouvelle loi restent en vigueur.

1. Les conditions de recours aux conventions de forfait

1.1. Le forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

Une convention individuelle de forfait organisant le temps de travail en heures sur la semaine ou sur le mois peut être conclue par tout salarié, cadre ou non cadre, sans nécessiter d'accord collectif préalable. Cette possibilité existait déjà pour tout salarié, en application de la jurisprudence et de la loi sur la mensualisation de 1978 mais elle n'avait été codifiée que pour les cadres, par la loi du 19 janvier 2000.

1.2. Le forfait en heures ou en jours sur une base annuelle

Un accord collectif demeure nécessaire pour pouvoir conclure une convention de forfait organisant le travail sur l'année, que ce soit en heures ou en jours.

Trois mentions essentielles doivent figurer dans l'accord collectif relatif à la mise en place de conventions de forfait :

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

1.3. Conditions applicables à toutes les conventions de forfait

Dans le but d'accroître la sécurité juridique des conventions de forfait, la loi du 20 août 2008 codifie, à l'article L. 3121-40, une obligation jurisprudentielle selon laquelle la convention ne vaut que si le salarié a donné son accord et qu'un écrit est établi.

2. Les salariés concernés

2.1. Salariés concernés par un forfait annuel en heures

- 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 ont intégrés
- Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps

Auparavant prévu, pour ce qui concerne les salariés non cadres, pour ceux dont le temps de travail « ne peut être prédéterminé ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps », le forfait en heures sur l'année est désormais applicable aux salariés non cadres « qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps » (article L. 3121-42).

2.2. Salariés concernés par un forfait annuel en jours

- 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 / à laquelle 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

3. Les caractéristiques des conventions de forfait

3.1. Convention de forfait en heures

La convention de forfait en heures vise à rémunérer une durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail intégrant un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires. La rémunération du salarié en forfait doit être au moins égale à celle qu'il percevrait s'il n'était pas en forfait, c'est-à-dire à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise, compte tenu des majorations pour heures supplémentaires (article L. 3121-41).

3.2. Forfait annuel en heures

Les caractéristiques de ce type de forfait sont inchangées. Toutes les dispositions relatives à la durée du travail et aux repos sont applicables aux salariés ayant conclu un forfait en heures sur l'année, à l'exclusion de celles concernant le contingent annuel d'heures supplémentaires, le soin étant laissé à l'accord collectif de fixer la durée annuelle du travail et les contreparties.

3.3. Forfait annuel en jours

L'accord collectif doit prévoir la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi et ce, dans la limite inchangée de 218 jours. La loi prévoit la possibilité de travailler au-delà du nombre de jours prévu à la convention de forfait comme c'était précédemment le cas mais pose des limites et conditions nouvelles.

a) Les conditions du dépassement du forfait en jours sur l'année

Il était déjà possible de travailler au-delà de la durée prévue à la convention de forfait, en renonçant à des jours de repos (ancien article L. 3121-46) ou en récupérant au cours des trois premiers mois de l'année suivante un nombre de jours égal au dépassement du plafond annuel fixé par la convention ou l'accord (ancien article L 3121-49). Cette possibilité est conservée mais modifiée sur deux points :

1- Le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est fixé :

- conventionnellement, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche et ce, dans le respect des repos quotidien et hebdomadaire, des jours fériés chômés dans l'entreprise ainsi que des congé payés ;
- à défaut d'accord collectif, par la loi ; l'article L. 3121-45 fixe à 235 jours le plafond à ne pas dépasser.

2- Ensuite :

- un accord collectif n'est pas nécessaire pour permettre et aménager les conditions d'un dépassement ; le salarié volontaire fait connaître son choix de travailler plus par la signature d'un avenant à la convention de forfait qui est conclu pour l'année de dépassement et qui peut être renouvelé chaque année ;
- le salarié ne récupère plus un nombre de jours de repos égal au dépassement mais un plafond est instauré pour limiter le travail supplémentaire.

Ex. Dans l'hypothèse où l'accord collectif ne fixe pas de nombre annuel maximal de jours travaillés, le salarié dont le forfait prévoit une durée annuelle de 218 jours peut renoncer au maximum à 17 jours de repos car il ne peut dépasser le plafond légal de 235 jours qui s'applique à défaut de fixation d'un nombre annuel maximal par l'accord collectif.

b) La rémunération afférente au dépassement

Le travail supplémentaire effectué en dépassement de la durée de travail fixée à la convention donne lieu à une rémunération majorée. Le taux de la majoration est déterminé par le salarié et l'employeur dans un avenant à la convention individuelle de forfait. Ce taux ne peut être inférieur à 10%.

4. Garantie relative au suivi du salarié et de sa charge de travail

L'article L. 3121-46 prévoit désormais qu'un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Cet entretien porte 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.