

LA CONVENTION DE FORFAIT DES CADRES

SOMMAIRE

QUE PREVOIT LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE FORFAIT DES CADRES ?
LA CONVENTION DE FORFAIT DES CADRES DOIT-ELLE ETRE FORMALISEE ?
QUELS SONT LES CADRES BENEFICIAIRES ?
SUR QUELLE BASE SE CALCULE LE FORFAIT ?
QUELLES SONT LES REGLES APPLICABLES AU CADRE AYANT SIGNE UNE CONVENTION DE FORFAIT ?

▪ **QUE PREVOIT LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE FORFAIT DES CADRES ?**

La réglementation prévoit la possibilité de conclure une convention individuelle de forfait annuel en heures entre un cadre et son employeur.

Le forfait annuel en heures consiste à fixer globalement le nombre d'heures de travail que le salarié doit effectuer chaque année sans fixer de répartition hebdomadaire ou mensuelle de ces horaires. Il autorise ainsi une variation du nombre d'heures de travail d'une journée, d'une semaine ou d'un mois à l'autre en fonction de la charge de travail.

▪ **LA CONVENTION DE FORFAIT DES CADRES DOIT-ELLE ETRE FORMALISEE ?**

Le recours à la convention de forfait est facultatif.

En cas de proposition de signature d'une telle convention par l'employeur, celui-ci doit avant tout recueillir l'accord du salarié.

Dès acceptation, la convention de forfait doit être formalisée par écrit et signée par l'employeur et le cadre. Le forfait ne se présume donc pas.

La convention de forfait ne peut résulter par exemple :

- d'un usage ;
- des bulletins de salaire faisant apparaître un horaire normal de travail au-delà de 169 heures ;
- de la qualité de cadre ;
- d'une convention collective qui autorise le recours au forfait de salaire.

▪ **QUELS SONT LES CADRES BENEFICIAIRES ?**

On entend par cadre le salarié qui répond aux conditions cumulatives suivantes :

- la nature de ses fonctions ne le conduit pas à suivre un horaire collectif ;
- il dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de son temps de travail ;
- il occupe un poste à responsabilités ;
- il est classé dans la catégorie professionnelle de « cadre » déterminée par une convention collective, si elle existe.

▪ **SUR QUELLE BASE SE CALCULE LE FORFAIT ?**

La convention de forfait vise à rémunérer une durée annuelle de travail intégrant un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur l'année.

Le forfait ne peut être désavantageux pour le cadre. Le salaire forfaitaire doit être au moins égal à celui qu'il aurait perçu en appliquant les majorations pour heures supplémentaires. Si cette règle n'est pas respectée, la convention est considérée comme nulle. Dans ce cas, le salarié peut réclamer le paiement en heures supplémentaires.

La convention de forfait fixe la rémunération forfaitaire qui ne peut être inférieure à celle prévue dans la convention collective, si elle existe.

Elle détermine également le nombre maximal d'heures supplémentaires inclus dans le forfait ou le cas échéant, fait référence au nombre maximal prévu dans un accord collectif du secteur d'activité considéré. A défaut d'une telle mention, cela ne permet pas de caractériser une convention de forfait.

▪ **QUELLES SONT LES REGLES APPLICABLES AU CADRE AYANT SIGNE UNE CONVENTION DE FORFAIT ?**

Le cadre ayant signé une convention de forfait est libre d'organiser son temps de travail, sous réserve de respecter les dispositions réglementaires relatives :

- aux durées maximales quotidienne (10 heures) et hebdomadaire de travail (48 heures sur une semaine ou 46 heures sur 12 semaines consécutives) ;
- au repos quotidien (11 heures consécutives au minimum) ;
- au repos hebdomadaire (24 heures consécutives) ;
- aux jours fériés ;
- aux congés payés et autres.

En revanche, l'employeur n'est pas soumis à l'obligation de décompte des heures de début et de fin de chaque période de travail et des durées quotidienne et hebdomadaire du travail dans le document prévu à l'article A. 3215-1, pour contrôler la durée du travail

Texte de référence : Code du travail

Articles Lp. 3211-24 à Lp. 3211-26

Article A. 3215-1

