



Convention individuelle de forfait : pas de flegme dans sa rédaction !

publié le 27/02/2012, vu 4540 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Les forfaits hebdomadaires ou mensuels en heures consistent à fixer globalement le nombre d'heures de travail que le salarié doit effectuer chaque semaine ou chaque mois sans fixer la répartition de ces horaires. En règle générale, ils vont de paire avec une clause de forfait de salaire.

Pour mémoire, tout salarié, qu'il soit cadre ou non et qu'il jouisse ou non d'une certaine autonomie dans la gestion de son temps, peut être soumis à un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures.

En l'occurrence, cela peut se faire via l'insertion dans le contrat de travail d'une clause de forfait hebdomadaire ou mensuel en heures. En effet, cette clause n'est pas subordonnée à l'existence de dispositions conventionnelles nécessitant une autorisation.

Par contre, il est tout à fait fondamental que ces forfaits soient formalisés par écrit, soit dans le cadre de la clause de durée du travail du contrat initial, soit sous forme d'une convention individuelle de forfait négociée dans le cadre d'un avenant. De plus, il est essentiel d'obtenir l'accord exprès de chacun des salariés concernés pour que la mise en place de ce type d'aménagement du temps de travail soit effective.

Concernant le forfait annuel en heures, il s'agit de fixer globalement le nombre d'heures de travail que le salarié devra effectuer chaque année sans fixer de répartition hebdomadaire ou mensuelle de ces horaires.

Le forfait annuel en heures est en quelque sorte une annualisation individualisée du temps de travail autorisant 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.

Dans ce cas de figure, la loi renvoie à l'accord collectif le soin de déterminer les catégories de salariés pouvant relever du forfait annuel en heures.

L'article L. 3121-42 du Code du travail prévoit que peuvent relever d'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 sont intégrés » ;
- et les salariés, non-cadres, « qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ».

Contrairement aux conditions requises pour relever des forfaits annuels en jours, il n'est pas nécessaire que les intéressés soient très autonomes dans la gestion de leur temps.

Là encore, le forfait annuel en heures doit être impérativement formalisé par écrit.

Enfin, évoquons le forfait annuel en jours qui consiste quant à lui à décompter le temps de travail en jours ou en demi-journées et non plus en heures.

En tout état de cause, ce dispositif doit se conformer aux impératifs de protection de santé, de sécurité et de droit aux repos contenus aussi bien dans le préambule de la Constitution que dans les directives européennes. Aussi, les accords collectifs permettant le recours aux conventions de forfait en jours doivent assurer la garantie du respect des durées maximales de travail, ainsi que des repos journalier et hebdomadaire.

Il me semble opportun de rappeler ici qu'en l'absence d'accord collectif fixant les modalités de recours aux forfaits en jours, l'employeur ne peut pas les fixer de façon unilatérale.

Une fois encore, leur mise en œuvre est soumise à l'accord exprès du salarié via la formalisation écrite du forfait annuel en jours.

Dans une récente affaire soumise à la chambre sociale de la Cour de Cassation, il était question du contrat de travail d'un DRH qui renvoyait à un accord collectif d'entreprise relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail pour déterminer les règles qui lui étaient applicables en matière de durée du travail.

Quid juris : Est-ce qu'un renvoi général à l'accord d'entreprise ayant institué le forfait dans le contrat de travail suffit à prouver l'acceptation du salarié ?

Les hauts magistrats répondent par la négative en énonçant que « le renvoi général fait dans le contrat de travail à l'accord d'entreprise ne peut constituer l'écrit requis ».

Dès lors, la demande de règlement d'heures supplémentaires formulée par le salarié était fondée du fait de l'absence de convention individuelle de forfait écrite entre sa société et lui.

En clair, l'accord du salarié ne doit pas être équivoque et il ne peut se déduire des circonstances formelles ou informelles de son engagement professionnel vis-à-vis de son employeur.

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Sources

Cass. soc., 31 janvier 2012, n° 10-17.593 FS-PB

Liaisons Sociales Quotidien, 14/02/2012