



FORFAIT ANNUEL EN HORAIRE

Mai 2022

Sommaire

<i>En guise de préambule</i>	4
<i>Le temps de travail</i>	5
<i>Le convention de forfait annuel en heures</i>	6
<i>Le décompte du temps de travail</i>	9
<i>Les propositions de SYNTEC et CINOV</i>	10
<i>Des exemples</i>	11
<i>En guise de conclusion</i>	13
<i>Annexe</i>	14

En guise de préambule

SYNTEC et CINOV, les deux organisations patronales de la branche des bureaux d'études nous ont proposé un avenant à l'accord sur le temps de travail concernant deux modalités : le forfait jour et le forfait annuel en heure.

Pour le forfait jour, il s'agirait de rendre éligible cette modalité à tous les salariés en position 2.1 et suivantes au lieu du 3.1 ou deux fois le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. La condition de 120% du minimum de la catégorie du salarié demeure. Nous ne développerons pas le forfait jour étant bien connu, pour nous concentrer sur le forfait horaire en heure.

Cette dernière modalité existe depuis fort longtemps dans certaines conventions collectives. Il s'agit en réalité, non seulement de contourner les 35h mais en même temps, d'intensifier le travail.

Certes les heures supplémentaires sont payées, mais à quel prix ?

Ce type de forfait est le vecteur du développement de la flexibilité dans l'organisation du travail. Il participe, avec d'autres dispositions, au développement des rythmes de travail atypiques.

Il s'agit pour l'employeur d'exiger une disponibilité totale du salarié. Pour ce faire, il se sert des dérogations possibles du code du travail.

Nous allons ici décortiquer ce type de forfait afin de mieux le combattre dans l'entreprise.

Le temps de travail

Durée légale

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine (L 3121-27 du code du travail). Pour les salariés mensualisés, cela correspond à 151,67 heures, soit 151 heures et 40 minutes.

Cette durée légale s'apprécie dans le cadre de la semaine civile (L 3121-35 du code du travail), ou de toute autre période de 7 jours consécutifs définie par un accord collectif (L 3121-32 du code du travail).

La loi du 19 janvier 1978, dite « loi de mensualisation » dont les dispositions ont été reprises dans Loi du 25 juin 2008, fixe 3 principes très importants :

- Le 1^{er} principe consiste dans la rémunération mensualisée. Ainsi, la rémunération reste identique quel que soit le nombre de jours travaillés par mois.
- Le second principe pose celui de la rémunération des jours fériés chômés, des jours de congés au titre des événements familiaux (*naissance, décès, mariage*) ainsi que le versement, le cas échéant, d'une indemnité de licenciement ou de départ à la retraite.
- Le troisième point important de cette loi concerne l'obligation de maintien de salaire de l'employeur en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle.

En cas d'arrêt de travail pour le personnel salarié cadre ou non cadre d'une entreprise, ayant un minimum de 1 an d'ancienneté, l'employeur a l'obligation de maintenir une partie de leur rémunération à compter du 8^{ème} jour d'arrêt de travail.

Toutefois, cette durée légale ne constitue pas une norme impérative et le patronat peut prévoir une durée inférieure, supérieure ou prévoir des aménagements de la durée du travail.

Durées maximales

La durée maximale de travail quotidien est fixée à 10 heures par jour. Elle peut être portée à 12 heures quotidiennes sous réserve d'être dans une convention collective.

La durée maximale de travail hebdomadaire est fixée à 48 heures sur une semaine et à 44 heures en moyenne sur 12 semaines. Elle peut être portée à 60 heures par semaine à condition de faire valoir des circonstances exceptionnelles et sous réserve de l'autorisation de l'administration. cela a été le cas d'un certain nombre de salariés durant l'état d'urgence sanitaire.

Heures supplémentaires

Toutes les heures de travail effectif réalisées au-delà de la durée légale hebdomadaire constituent des heures supplémentaires et se décomptent par semaine [L 3121-28 et L 3121-20 du code du travail].

Elles sont payées selon la même périodicité et aux mêmes dates que les salaires.

A défaut d'accord collectif fixant le taux de majoration supplémentaire entre 10% et 25%, le taux est fixé à :

- 25% pour chacune des 8 premières heures, c'est-à-dire de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure incluse,
- 50% à partir de la 44^{ème} heure (L 3121-36 du code du travail).

- Les primes et indemnités versées en contrepartie directe ou inhérentes au travail fourni et les avantages en nature doivent être pris en compte dans le taux horaire.
- Les majorations pour heures supplémentaires peuvent se cumuler avec les majorations pour le travail du dimanche, les jours fériés ou la nuit.

Les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires. Sauf accord collectif, ce contingent est de 220 heures (L 3121-39 et D 3121-24 du code du travail). Mais les heures supplémentaires compensées intégralement par un repos ne s'imputent pas sur ce contingent (L 3121-30 du code du travail).

Sauf accord collectif plus favorable, toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel ouvre droit à une contrepartie obligatoire fixée en repos fixée à :

- 50% pour les entreprises de 20 salariés au plus,
- 100% pour celles de plus de 20 salariés (L 3121-33 du code du travail).

La convention de forfait annuel en heures

Les conventions de forfait en heure sur l'année ou en jour proviennent des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000.

Définition

Une convention de forfait fixe une certaine durée de temps de travail soit en jours soit en heures en contrepartie d'une rémunération forfaitaire incluant les majorations pour des heures supplémentaires pour le forfait en heures ou des jours de repos pour le forfait en jours.

Ex : Forfait annuel en heures = 1 607 heures + x heures supplémentaires

Notons qu'il existe 4 catégories de forfaits :

- En heures sur la semaine,
- En heures sur le mois,
- En heures sur l'année,
- En jours.

Seule la mise en place de convention de forfait sur l'année en jours ou en heures nécessite la conclusion d'un accord collectif.

Ex : Forfait en heures de 1 927 heures (1607 + 320 h supplémentaires payées à 125%).

Cette convention fixe un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires à effectuer sur l'année en contrepartie d'une rémunération forfaitaire incluant des heures supplémentaires.

Ce forfait organise un aménagement du temps de travail sur l'année, donc flexible et individualisé.

Le décompte des absences

Concernant un forfait horaire hebdomadaire ou mensuel sans intégrer des heures supplémentaires, les heures d'absences sont ainsi calculées : 1/151,67 du salaire mensuel/ il faut procéder de même en présence d'un forfait salaire intégrant des majorations pour heure supplémentaire. Au lieu du salaire de 1/151,67 du salaire mensuel, nous aurons 1/nombre d'heures mensuelles incluant les heures supplémentaires.

Il en est de même pour le forfait en heure annualisé. Mais celui-ci comporte d'autres éléments à prendre en compte* :

1 600h + 7h (jours solidarité) + 56 heures au titre des jours fériés chômés payés (8 jours x 7 heures) + 175 heures au titre des congés annuels (25 jours x 7 heures) = 1 838 heures.

Chaque heure d'absence est donc valorisée à 1/1 838 du salaire.

Quand il y a des heures supplémentaires, il faut ajouter aux 1 838 heures ce forfait d'heures supplémentaires.

* Calcul sur la base de 8 jours fériés, 25 congés payés.

Public éligible

Cette disposition est réservée :

- Aux cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif,
- Aux salariés autonomes dans leur emploi du temps.

Mais la convention de forfait annuel en heures n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires de travail par rapport à l'horaire collectif.

Mise en oeuvre

1. Ce dispositif nécessite la conclusion d'un accord collectif : entreprise, établissement ou branche.

L'accord détermine :

- Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait,
- La période de référence du forfait qui peut être l'année civile ou tout autre période de 12 mois consécutifs,
- Le nombre d'heures compris dans le forfait,
- 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 de ces conventions, notamment les contreparties aux heures supplémentaires (*majoration, repos supplémentaires...*).

2. L'accord express du salarié. Il se fait par écrit (*L 3121-55 du code du travail*) avec une convention de forfait. Cet accord express ne peut résulter d'une simple mention sur le bulletin de paie du salarié (*cass.soc.4 novembre 2015 n°14-10419*).

L'écrit doit être une clause ou un avenant au contrat de travail qui précise obligatoirement:

- Le nombre d'heures supplémentaires comprises dans le forfait,
- Le salaire de base et le montant de la rémunération forfaitaire (*cass. soc 2 juin 1999, n°97-43474, cass.soc 8 juin 2010, n°08-41634*).

Dépassement du forfait

Le dépassement du forfait n'est possible que dans les limites prévues par l'accord collectif. Si rien n'est prévu, le dépassement n'est pas possible.

S'il est constaté un dépassement de forfait conformément à l'accord collectif, les heures supplémentaires accomplies au-delà de ce qui a été convenu dans le forfait doivent être rémunérées avec les majorations correspondantes (*cass.soc 7 décembre 1993 n°90-44606 et 21 juin 2005 n°03-43701*).

Le bulletin de paie indique sur une ligne distincte, les heures supplémentaires accomplies au-delà du forfait et les majorations correspondantes.

Ex : Forfait annuel de 1 800 heures

==> 1 607 + 193 heures supplémentaires incluses dans la rémunération.

Le salarié travaille 1 998 heures, c'est à-dire 198 heures au-delà du forfait annuel.

Son salaire comprend :

- Sa rémunération forfaitaire comprenant les 193 heures supplémentaires, c'est-à-dire de la 1 608^{ème} à la 1 800^{ème} heure.
- Le paiement de 198 heures supplémentaires au-delà de son forfait, c'est-à-dire 173 heures.
 - * De la 1 801^{ème} heure à la 1 974^{ème} heure, la majoration est de 25%,
 - * De la 1 974^{ème} heure à la 1 998^{ème} heure, la majoration est de 50%.

La rémunération forfaitaire

Si le salarié effectue moins d'heures que celles prévues au forfait, sa rémunération forfaitaire est maintenue, puisque l'employeur est tenu de respecter ses obligations contractuelles (*cass.soc 8 mai 1961*).

Spécificité

Les dispositions relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires et à la contrepartie obligatoire en repos ne sont pas applicables au salarié, au regard de sa convention de forfait.

Le décompte du temps de travail

Dans le cadre de ce type de forfait, les employeurs doivent établir des documents nécessaires au décompte de la durée du travail. Les documents de décompte de la durée du travail des salariés doivent être conformes aux dispositions de l'article D 3171-8 du code du travail et comporter ainsi :

- Un récapitulatif quotidien des heures effectuées en indiquant les heures de début et de fin de chaque période de travail ou le relevé du nombre total d'heures de travail accomplies. C'est le nombre d'heures de travail effectif réalisées et les horaires de début et de fin de journée de travail qui compte. L'amplitude journalière ne peut tenir de décompte du temps de travail (*cass crim 25 janv 2000 n°98-85266*)
- Un récapitulatif hebdomadaire du nombre d'heures de travail accomplies. Les plannings prévisionnels ne sont pas des documents de décomptes acceptables.

Ils peuvent consister en des documents papiers (*feuilles d'heures*) ou en dispositifs d'enregistrement automatisé (*pointeuses*). Dans tous les cas, ils doivent être fiables et infalsifiables (*L 3171-4 du code du travail*).

Les éléments de décompte de la durée du travail des salariés doivent être portés à leur connaissance.

Tout salarié a accès aux documents réglementaires de décompte de son temps de travail (*D 3171-14 du code du travail*).

Les membres du CSE disposent d'un droit d'accès aux documents de décompte de la durée du travail.

Les propositions de SYNTEC et CINOV

Un document de travail «*confidentiel*» (!!!) daté du 24 janvier 2022 contenant, entre autres, un paragraphe sur le temps de travail :

«*Modalités d'organisation du temps de travail*

- *Prise en compte de l'autonomie et de la confiance exigées par le travail hybride.*
- *Pour les salariés réalisant au minimum ~20 jours / 10% du temps de travail par an de télétravail :*

***Création d'une nouvelle modalité de forfait-jours réservée aux télétravailleurs :**

- *Pour les salariés classés au minimum en position 2.1 de la grille de classification des cadres.*

- *Nombre de jours travaillés dans l'année : 218 jours (incluant la Journée de solidarité).*

- *Rémunération minimale : SMH majoré de 20%.*

***Création de nouvelles modalités de forfaits annuels en heures :**

- *Pour les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif et les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.*

- *Durée annuelle de travail comprise entre 1 607 heures (= 35h / semaines) et 1 767 (= 38,5h /semaines) heures au plus incluant la journée de solidarité.*

- *Durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures (= 38,5h /semaines) et 1 927 heures au plus (= 42h /semaines) incluant la journée de solidarité.*

- *Le paiement des heures supplémentaires et leur majoration est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.*

- Les heures accomplies par le salarié au-delà de la durée contractuelle du travail fixée par la convention de forfait ouvrent droit à un complément de rémunération, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte de l'horaire (= HS exceptionnelles).

- Il appartient à l'employeur, au sein du contrat de travail, de fixer le nombre d'heures du forfait annuel en heures.

Temps de pause ou de déconnexion

- Obligation de convenir avec le salarié du positionnement d'une pause méridienne 45 minutes dans la journée (comprenant les 20 minutes de pause légale). Pour les salariés en forfait-jours, inciter le salarié à se déconnecter pendant 45 minutes au bout d'une durée raisonnable.

Plage horaire de disponibilité

- Les employeurs doivent déterminer une plage horaire de disponibilité durant laquelle le salarié est joignable par l'employeur.»

C'est à partir de ce document que nous avons élaboré un bulletin d'information (*perspectives n°231*). Quelques temps après, c'est-à-dire le 17 mars 2022, le patronat nous a envoyé un projet d'accord (*annexe du livret*).

Ce projet d'accord ne semble pas très cadré juridiquement. Nous n'insisterons pas sur les problématiques que posent ce projet pour nous laisser le loisir de nous saisir des contradictions de celui-ci pour faire échec à la négociation.

Des exemples

Il existe dans l'accord concernant le temps de travail, hors modalités :

- La modalité standard : 35 heures ou 36 à 39 heures avec des jours de RTT.
- La modalité de réalisation de mission sans autonomie complète.

Conditions d'éligibilité : Cadres = Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale et 115% du minimum conventionnel de la catégorie du salarié concerné.

==> Convention de forfait horaire hebdomadaire.

- La modalité de réalisation de mission avec autonomie complète.
Conditions d'éligibilité: Cadres 3.1 ou 2 fois Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale et 120% du minimum conventionnel de la catégorie du salarié concerné.

[Le patronat propose de ramener la condition d'éligibilité de 3.1 à 2.1 pour les cadres, sans autres conditions].

==> Convention de forfait jour.

Le projet d'accord propose une troisième modalité, une modalité de forfait horaire annuel, à savoir 1 607 heures + «n» heures supplémentaires.

Examinons plusieurs cas :

1. Salaire brut du salarié positionné en 2.1

(grille en cours d'extension : 2 241 €) : 2 500 €

Modalité 1	Modalité 2	Modalité 3	Modalité 4
Salaire 2 500 € Temps de travail possible : 35 h ou 36 à 39 h avec des RTT	Conditions d'éligibilité - PMSS = NON donc pas possible	Conditions d'éligibilité 2 PMSS ou 3.1 = NON donc pas possible	Possibilité de proposer un avenant au contrat de travail précisant le nombre d'heures supplémentaires (nombre conforme au minimum de l'accord de branche). Si 100 h supplémentaires incluses: 30 000 /an ou 2 500 €/ mois 1 607 h 30 000 € par an 100 h 2 333,5 € par an 1 707 h 32 333,5 € par an ou 2 694,46 € / mois

2. Salaire brut du salarié positionné en 2.3 (*idem* : 3 201 €) : 4 000 €

Modalité 1	Modalité 2	Modalité 3	Modalité 4
Salaire 4 000 € 35 h ou 36 à 39 h avec des RTT	Conditions d'éligibilité - PMSS (3) = OUI -115% du minimum conventionnel : 3 980€ Eligible A la convention de forfait horaire hebdomadaire sur une base maximum de 3h 50. 220 jours avec 2h supplémentaires par semaine donc environ 8h par mois Salaire: 4 000 + 264 € 4 264 € et jours de repos liés aux 220 jours Variation journalière dans le cadre de la semaine avec un maximum : le forfait.	Conditions d'éligibilité 2 PMSS ou 3.1 = Non éligible.	Eligible Si 100 h supplémentaires incluses: 30 000 /an ou 2 500 € / mois 1 607 h 48 000 € par an 100 h 3 733 € par an 1 707 h 51 733 € par an ou 4 311 € / mois Variation journalière h e b d o m a d a i r e mensuelle, au regard des maximums autorisés par la législation.

Chacune et chacun aura bien compris, au travers des exemples, l'enjeu, à savoir contourner la législation sur les 35 h via les heures supplémentaires. Il s'agit donc de travailler plus au même taux horaire et en appliquant heureusement, la majoration pour heures supplémentaires. C'est ce que l'on appelle une intensification du travail qui ne peut être que nocive à la santé et à la vie personnelle du salarié.

Mais ce n'est pas tout. Ce type de forfait annuel présente des avantages conséquents pour les employeurs :

1. Pas d'application des dispositions relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires, c'est-à-dire aucun repos compensateur et aucune imputation des heures supplémentaires contenues dans le forfait.
2. Annulation du temps de travail avec des semaines hautes et basses. Les seules contraintes sont le respect des maximum journalier et hebdomadaire du temps de travail. C'est une flexibilité qui empêche d'avoir une réelle vie personnelle. C'est la charge de travail fluctuante qui, en réalité, règle les horaires et le temps de travail du salarié. Soumise à des aléas non maîtrisés, la charge de travail reste ce qui règle le temps de travail et les horaires du salarié.
3. Enfin, la question de l'autonomie du salarié est simplement une arnaque. Elle vise en fait à faire passer la pillule de l'intensification du travail. C'est la charge de travail qui, ne l'oublions pas, régit l'ensemble du processus lié à l'organisation du travail.

En guise de conclusion

Il nous faut, dès à présent, dans les entreprises, notamment celles liées à la convention collective des Bureaux d'Etudes, combattre cette disposition inique.

Cela passe nécessairement pas une information des salariés de ce qui se négocie avec le patronat dans la branche. Il faut expliquer que le risque est que cet accord de branche s'il devait être négocié et signé pourrait s'appliquer directement dans les entreprises. Les salariés seraient ainsi pris au piège.

De ce point de vue, nous avons une responsabilité particulière. Si nous faisons le travail nécessaire, nous pouvons espérer que la négociation sur le sujet se solde rapidement par une fin de non-recevoir.

Certaines de nos organisations ont commencé à faire le travail. Cela jette déjà un trouble. Il faut l'amplifier.

De notre côté, nous continuerons à informer du déroulé de la négociation via nos bulletins d'informations «Perspectives». Mais nous avons l'ambition que cette disposition ne fasse qu'une brève apparition à la négociation pour être rejetée par une majorité d'organisations syndicales de salariés. Pour ce faire, nous comptons sur vous pour faire le nécessaire dans les entreprises. Il pourrait, au regard de la situation, être envisagé la mise en place d'une pétition en ligne. Cela dépendra de ce qui se passera lors de la prochaine négociation qui aura lieu le 31 mai 2022.

Annexe

[PROJET] Avenant à l'accord relatif à la durée du travail facilitant la mise en place d'une organisation hybride du travail en entreprise

Préambule

A compléter

Article 1

Condition d'accès à une convention individuelle de forfait annuel en jours

Le dernier paragraphe de l'article 4.1 du chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999 modifié est rédigé comme suit : « *Ils relèvent au minimum de la position 2 de la grille de classification des cadres de la Convention Collective Nationale ou bénéficient d'une rémunération annuelle supérieure à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ou sont mandataires sociaux* ».

Article 2

Droit à la déconnexion

L'article 4.8.1 du chapitre II de l'accord de branche du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail est modifié comme suit :

« *4.8.1 Temps de repos, obligation et droit à la déconnexion*

Les modalités définies ci-dessous seront intégrées au règlement intérieur de l'entreprise. Les salariés concernés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires. Ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives.

Il est rappelé que ces limites n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

À cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin d'une période quotidienne et d'une période hebdomadaire au cours desquelles les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire visées ci-dessus devront être respectées.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur veillera à mettre en place un outil de suivi pour s'assurer du respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

Il est précisé que, dans ce contexte, les salariés en forfait annuel en jours, en concertation avec leur employeur, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission. L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail de ces salariés devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

Le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année dispose d'un droit à la déconnexion.

Conformément aux dispositions du Code du travail, ce droit a pour objet d'assurer, d'une part, le respect des temps de repos et de congé et, d'autre part, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié. Il se manifeste par la possibilité offerte au salarié de ne pas être sollicité, au moyen des outils numériques, et de ne pas en faire usage pendant ses temps de repos et de congé.

L'employeur adopte les dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition. Ces dispositions sont définies dans l'entreprise, le cas échéant, dans le cadre de la négociation obligatoire prévue par le Code du travail. Elles sont communiquées par tout moyen au salarié concerné.

Par exemple, il peut être utilement rappelé au salarié soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année qu'il n'est pas attendu de lui qu'il réponde aux courriers électroniques avant et au-delà de certains horaires (tôt le matin, tard dans la nuit, le dimanche...), sauf cas d'urgence.

Une procédure peut également être créée afin d'alerter le responsable hiérarchique en cas d'utilisation récurrente des outils numériques pendant des périodes de repos ou pouvant avoir des impacts sur la santé ou la vie personnelle du salarié, d'initier un échange avec le salarié sur cette utilisation et d'envisager toute action pour permettre l'exercice effectif du droit à la déconnexion de l'intéressé. »

Article 3

Forfait annuel en heures

Au sein de l'accord du 22 juin 1999 est ajouté un article 3 bis rédigé comme suit :

« 1. Champ d'application.

Une convention individuelle de forfait en heures sur l'année peut être conclue avec les salariés suivants :

- les salariés relevant de la classification des ingénieurs et cadres de l'annexe 2 à la convention collective des Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'unité de travail à laquelle ils sont intégrés ;

- les autres salariés, dès lors qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Peut conclure une convention de forfait en heures sur l'année, le salarié dont l'exercice des fonctions nécessite un volume horaire quantifiable par avance, mais dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé en raison de la nature des missions qui lui sont confiées et qui dispose d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps. Dans le cadre de l'exécution de sa convention de forfait, le salarié adapte son volume horaire de travail, au cours de chaque journée travaillée, aux besoins des missions qui lui sont confiées.

2. Convention individuelle de forfait annuel en heures.

La mise en œuvre du forfait annuel en heures est subordonnée à la conclusion d'une convention individuelle de forfait avec le salarié concerné. Celle-ci est intégrée, soit dans le contrat de travail du salarié, soit dans un avenant à celui-ci.

La convention individuelle rappelle notamment la période de décompte applicable, précise le nombre d'heures comprises dans le forfait du salarié dans la limite prévue par le présent avenant, l'horaire moyen hebdomadaire correspondant, et la rémunération du salarié qui prend en compte la majoration des heures supplémentaires prévues dans le forfait.

3. Période de décompte.

La période de décompte des heures comprises dans le forfait correspond à l'année civile.

4. Volume annuel d'heures de travail convenu.

Le volume horaire annuel sur la base duquel la convention de forfait est conclue comprend des heures supplémentaires. Ce volume horaire annuel est égal à l'horaire moyen hebdomadaire convenu dans la convention de forfait multiplié par le nombre de semaines travaillées dans l'année. Il est fixé dans le respect des durées maximales de travail applicables.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant, des 52,14 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés coïncidant avec des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut pas excéder [xxxx heures – à déterminer]. Les règles relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires ne sont pas applicables.

5. Répartition de la durée du travail, respect des durées maximales et des temps de repos.

Le volume horaire de travail est réparti sur l'année, en fonction de la charge de travail, sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine.

La durée journalière et hebdomadaire ainsi que le nombre de jours travaillés sur la semaine peuvent donc varier, tout au long de la période annuelle de décompte, dans le respect de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention de forfait et des durées maximales de travail applicables.

Ces variations d'horaires se font dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise relatives aux durées maximales journalières et hebdomadaires de travail applicables et aux repos quotidiens et hebdomadaires et en fonction des besoins liés aux missions confiées au salarié.

6. Modalités de contrôle du nombre d'heures de travail.

L'employeur met en place un dispositif de contrôle des horaires faisant apparaître la durée de travail accomplie chaque semaine (logiciel, documents, planning...).

Le dispositif est renseigné par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

7. Rémunération.

Afin d'assurer aux salariés une rémunération mensuelle régulière, indépendante du nombre d'heures réellement travaillées chaque mois, celle-ci est lissée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne convenue dans la convention de forfait.

Cette rémunération mensuelle est une forfaitaire. Elle inclut le paiement des heures supplémentaires comprises dans la durée hebdomadaire moyenne convenue calculée sur le mois, ainsi que leurs majorations.

Cette rémunération est au moins égale au salaire minimal hiérarchique de branche qui lui est applicable pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmenté des majorations auxquelles donnent droit les heures supplémentaires incluses dans le forfait.

La valeur d'une heure du salaire réel forfaitaire convenue est calculée de la manière suivante :

Salaire réel mensuel

Volume horaire moyen mensuel convenue.

Les heures de travail éventuellement accomplies au-delà de la durée du travail fixée par la convention de forfait, à la demande de l'employeur, sont rémunérées telles des heures supplémentaires. Ainsi elles se voient appliquer la majoration légale. La rémunération de ces heures supplémentaires est versée au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte.

8. Incidence, sur la rémunération, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de décompte

En cas d'absence du salarié, les heures non travaillées du fait de cette absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du volume horaire annuel de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces heures non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence.

Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen convenue dans la convention de forfait, sur la base duquel sa rémunération mensuelle est lissée. »

