

LES FORFAITS HEURES

Aux côtés du forfait jours, d'autres types de conventions au forfait existent : les forfaits heures. Ils découlent de la loi du 20 août 2008 et permettent de décompter en heures le temps de travail sur la semaine, le mois ou l'année.

POPULATION CONCERNÉE

Tous les salariés peuvent bénéficier d'une convention individuelle de forfait en heures prévu sur la semaine ou sur le mois.

Mais, une convention individuelle de forfait en heures sur l'année est ouverte uniquement aux salariés suivants :

- **Les cadres**, dont la nature des fonctions ne leur permet pas d'appliquer l'horaire collectif en vigueur au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

À la différence des forfaits jours, il n'est pas nécessaire que les intéressés soient réellement autonomes dans la gestion de leur temps. En effet, les forfaits annuels en heures visent en pratique principalement les cadres dont les horaires sont contrôlables *a posteriori* et qui travaillent au sein d'une collectivité de travail sans être soumis aux mêmes horaires que les autres salariés, soit parce qu'ils ont un horaire qui leur est propre, soit parce qu'ils sont soumis constamment à des variations individuelles aléatoires et imprévisibles (chercheurs, journalistes, informaticiens...).

Le forfait annuel en heures peut, par exemple, viser les cadres dont l'autonomie n'est pas entièrement maîtrisée, mais qui disposent d'une autonomie fonctionnelle.

- **Les non-cadres** autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps.

ATTENTION AU TERME D'AUTONOMIE DANS L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Un salarié qui doit être présent pendant les heures d'ouverture d'un magasin ne dispose pas de l'autonomie nécessaire dans l'organisation de son temps de travail pour relever d'une convention de forfait en heures sur l'année (cassation sociale du 27 juin 2012, n° 11-12,527). Toutefois, être autonome dans l'organisation de son emploi du temps ne signifie pas pour autant un droit de fixation de ses horaires : l'employeur peut imposer de commencer la journée à heure fixe ou peut fixer des plages de présence (Cour de cassation du 2 juillet 2014, pourvoi n° 13-11.904).

MISE EN PLACE

La convention en forfait heures sur la semaine ou le mois ne nécessite pas la conclusion préalable d'un accord collectif.

La mise en place d'une convention en forfait heures sur l'année est quant à elle subordonnée à :

- 1 La conclusion d'un accord collectif d'entreprise, d'établissement, ou de branche (article L 3121-39 du code du Travail) qui doit déterminer :

- Les catégories de salariés concernées ;

- La durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi ;

- Les caractéristiques principales des conventions individuelles en forfait heures ;

- Le respect du repos quotidien (11h) et hebdomadaire (24h consécutives) ;

- Une bonne répartition du travail dans le temps.

- 2 La conclusion d'une conven-

tion individuelle de forfait. Elle doit être écrite, elle requiert l'accord du salarié et doit être signée par ce dernier.

Elle est établie dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif mentionné ci-dessus. Celle-ci doit respecter les règles relatives aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire, ainsi que les repos hebdomadaire et quotidien.

Elle doit notamment comporter le nombre d'heures travaillées, la rémunération, les modalités de suivi de la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre activités professionnelles et vie personnelle et familiale.

ATTENTION : SANCTION DU NON-RESPECT DE LA MISE EN PLACE DU FORFAIT ANNUEL EN HEURES

En l'absence d'accord collectif autorisant le forfait annuel en heures, la convention individuelle signée par le salarié est nulle. Le salarié peut alors revendiquer l'application de l'horaire collectif et la régularisation des heures supplémentaires accomplies.

NOMBRE D'HEURES ANNUELLES TRAVAILLÉES, DURÉE DU TRAVAIL ET ABSENCES

Les salariés soumis au forfait en heures bénéficient des règles concernant la durée du travail.

Le nombre d'heures annuelles travaillées est de 2002 heures par an (soit 44 heures par semaine,



multipliées par 45,5 semaines, hors congés payés et jours fériés). Le dépassement est possible uniquement s'il existe un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

La durée maximale quotidienne est de 10 heures et la durée minimale de repos quotidien reste fixée à 11 heures, la durée maximale sur la semaine est en moyenne de 44 heures et de 48 heures dans l'absolu, avec un repos hebdomadaire et l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine.

La législation concernant les jours fériés et les congés payés s'applique comme à tout autre salarié. Les absences indemnisées, les congés et les absences pour maladie sont déduites heure par heure du forfait.

RÉMUNÉRATION

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est 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.

SUIVI DES CONVENTIONS DE FORFAIT HEURES

La mise en place de conventions de forfait induit la consultation annuelle du CE pour exercer ses prérogatives concernant la durée et l'aménagement du temps de travail. Il est également consulté sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés (article L 2323-29 du code du Travail).

Les salariés ont droit d'accès aux documents informatiques de décomptes quotidiens ou hebdomadaires des heures de travail (article D 3171-14 du code du Travail).

Les délégués du personnel peuvent consulter les documents : les décomptes quotidiens et les récapitulatifs hebdomadaires, les documents mensuels annexés au bulletin de salaire (article L 3171-2 du code du Travail).

Pour les salariés en forfait heures, il y a tout lieu d'aborder, lors de l'entretien annuel, les modalités de la mise en œuvre du forfait : l'organisation individuelle et collective du travail, les répercussions éventuelles sur les conditions de travail, les heures supplémentaires, les pics d'activités et la charge de travail, l'articulation entre les activités professionnelles et la vie personnelle et familiale...

LES REVENDICATIONS DE LA CFDT

La CFDT revendique la négociation d'un accord portant sur le temps de travail et l'organisation du temps de travail. Cette négo-

ciation doit s'ouvrir sur la base d'un état des lieux partagé entre les partenaires sociaux, en prenant en compte la diversité des situations de travail rencontrées, selon les métiers ou les activités de l'entreprise.



Cet accord doit notamment prendre en compte les aspects de charge de travail et d'organisation du travail (individuelle et collective) intégrant le travail à distance et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

Par ailleurs, la CFDT revendique :

- ▶ La formalisation de la convention individuelle de forfait ;
- ▶ Une clause définissant l'autonomie du salarié dans sa fonction ;
- ▶ La rémunération des cadres au forfait au-dessus du plafond de la Sécurité sociale ;
- ▶ Le respect des équilibres de vie, avec une véritable RTT ;
- ▶ Un suivi régulier de la charge de travail, de l'organisation du travail et du temps de travail par la hiérarchie, assorti d'une analyse en CHSCT, sur la base d'un document de suivi des heures travaillées ;
- ▶ L'instauration d'espaces de discussion au plus près des salariés sur l'organisation et la charge de travail, en particulier des collectifs de travail (équipe, service...) ;
- ▶ La mise en place d'une alerte pour tous les salariés, assortie de propositions concrètes pour remédier aux situations rencontrées, avec un suivi régulier du CHSCT ;
- ▶ L'utilisation du droit d'alerte santé par les délégués du personnel ;
- ▶ Un entretien annuel sécurisé, portant sur la charge de travail, l'organisation du travail, le temps de travail, les équilibres de vies et la rémunération ;
- ▶ Le bilan assorti d'une analyse qualitative annuelle de la mise en place des forfaits heures en CE/CCE et CHSCT. •