

Forfait heures pour les cadres

Description

Il existe dans l'entreprise des salariés cadres dont le [temps de travail effectif](#) et la durée du travail ne peuvent pas être prédéterminés. Ils bénéficient alors d'un forfait heures pour les cadres prévu par le Code du travail, ce qui signifie qu'ils ne sont pas soumis aux horaires collectifs. Sa mise en place nécessite un accord collectif à défaut d'un accord de branche et le consentement du travailleur, au travers d'une convention individuelle.

[Négocier un accord forfait-jours dans mon entreprise](#)[Télécharger notre guide sur le forfait jours](#)

Quelles sont les deux conventions de forfait ?

Selon le Code du travail, il existe **deux types de conventions de forfait** : en heures et en jours. Le forfait en heures peut être hebdomadaire, mensuel ou annuel, ce qui n'est pas le cas pour le forfait en jours. En effet, celui-ci ne peut être qu'annuel.

Par ailleurs, en ce qui concerne la conclusion d'une convention pour le forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, il n'est pas nécessaire de **conclure au préalable un accord collectif** qui fixe les clauses d'application du dispositif. En effet, la convention individuelle seule est suffisante.

Pour le forfait annuel en jours ou en heures, il n'en va pas de même. La conclusion d'une convention individuelle doit être **précédée par la signature d'un accord de branche** ou d'un accord collectif d'entreprise qui fixe les modalités relatives aux employés concernés, le temps de travail et les rémunérations aux travailleurs.

Forfait en heures

Le mécanisme du forfait hebdomadaire, mensuel ou annuel en heures est un dispositif prévu par la loi du travail afin de **faciliter la gestion administrative** des systèmes de paiement des salariés autonomes. Pour mettre en place le forfait en heures, il faut la signature d'une convention individuelle. L'accord de branche ou l'accord collectif d'entreprise n'est pas nécessaire si le forfait s'étend sur la semaine ou sur le mois. Lorsqu'elle porte sur l'année, l'accord de branche ou l'accord collectif est nécessaire.

La convention individuelle du forfait en heures est le cadre d'application du dispositif. Elle fixe la masse horaire à effectuer par le travailleur **par année, par semaine ou par mois**. Celle-ci peut être inférieure au quota légal (35 h). Cependant, elle ne peut en aucun cas être supérieure. La convention prévoit également le nombre d'[heures supplémentaires](#) auxquelles le salarié a droit. Ainsi, lorsque le salarié travaille plus que la masse horaire légale, les heures supplémentaires sont comptabilisées et payées selon le taux normal. Elles peuvent être compensées en temps de repos.

Par ailleurs, les conventions doivent prévoir **un mode de rémunération sur la base du nombre d'heures** travaillées par l'employé. D'après le Code du travail, lorsque le forfait en heures est annuel, le nombre d'heures à effectuer par l'employé en une année est de 1607. Il permet au cadre de ne pas être soumis aux horaires collectifs et d'organiser à sa guise son emploi du temps tout en bénéficiant du paiement des [heures supplémentaires des cadres](#).

Hebdomadaire

Le forfait en heures peut être sur la semaine. Dans ce cas, il est **ouvert à tous les salariés cadres ou non-cadres visés par l'accord collectif**. En effet, l'accord collectif dispose des conditions relatives au type de poste et aux fonctions éligibles. Néanmoins, précisons que l'instauration du forfait hebdomadaire en heures ne nécessite pas la conclusion d'un accord collectif. Il peut être conclu directement entre le cadre et l'employeur. À ce titre, l'employeur doit conclure avec le salarié une convention individuelle. Cette convention doit forcément être écrite.

Au travers de la convention individuelle, on vient fixer le temps de travail hebdomadaire. Elle doit aussi prévoir la rémunération du cadre signataire de la convention. Cette rémunération doit être **au moins équivalente à la rémunération minimum** qui est appliquée dans l'entreprise pour les forfaits horaires. Le salaire peut être [majoré par le paiement des heures supplémentaires](#). Le taux de la majoration est prévu par l'accord collectif. À défaut, la majoration est égale à 25 % du salaire horaire de base pour les 8 premières heures supplémentaires, et 50 % du salaire horaire de

base pour le reste des heures supplémentaires (si les heures supplémentaires excèdent 8 heures).

Mensuel

Il peut aussi s'établir sur un mois. Ce dispositif vise aussi tous les cadres concernés par l'accord de branche ou l'accord collectif. Les dispositions d'ordre public peuvent fixer les clauses relatives à la détermination des fonctions et des postes qui peuvent être concernés par une convention. Par ailleurs, pour que les dispositions d'ordre public ou la négociation collective soient applicables, il faut que le travailleur donne **son accord au travers d'une convention individuelle**.

Toutefois, il faut souligner que les [accords collectifs](#) ou de branche ne sont pas nécessaires. Le dispositif du forfait en heures sur le mois peut être conclu seulement avec l'accord du travailleur. La convention individuelle qui matérialise cet accord doit forcément être **écrite et co-signée par le salarié et l'employeur**.

En outre, la convention individuelle doit prévoir le temps de travail mensuel. De même, elle doit indiquer la manière de rétribuer le salarié concerné. La rémunération du travailleur prévue par la convention du forfait mensuel en heures doit être **au moins égale au minimum appliqué au sein de l'entreprise** pour les horaires collectifs. À noter qu'il existe aussi des majorations du salaire relatives aux heures supplémentaires. Ces augmentations doivent être au moins égales au taux minimum des heures supplémentaires. À défaut d'une clause collective prévoyant le taux de majoration, ce taux est fixé à 25 % de la rémunération pour les 8 premières heures supplémentaires. Si ces dernières dépassent le nombre de 8, le taux à appliquer au reste est de 50 % de la rémunération.

Annuel

Le forfait en heures porté sur l'année doit être conclu préalablement dans l'accord collectif d'entreprise à défaut d'un accord de branche. Ensuite, il faut une convention écrite entre le salarié et l'employeur pour fixer le cadre d'application du dispositif.

L'accord de branche du forfait en heures

La convention individuelle du forfait annuel en heure peut être signée par les catégories de salariés visées par l'accord de branche. D'après cet accord, les catégories de salariés qui peuvent signer une convention individuelle sont :

- Le salarié cadre qui, de par sa fonction, ne peut pas être soumis à l'horaire collectif qui est pratiqué au sein de l'entreprise, l'atelier, l'équipe, ou le service auquel il appartient ;
- Le salarié non cadre qui jouit d'une grande indépendance dans l'organisation de son temps de travail.

Les dispositions de l'accord de branche sont d'ordre public. Donc, elles s'appliquent à toutes les entreprises. Par conséquent, aucune convention individuelle de forfait annuel en heures ne peut être conclue avec des salariés ne faisant pas partie des catégories citées plus haut. Par exemple, une convention individuelle ne peut pas être conclue avec des salariés qui appartiennent à la catégorie du personnel roulant dans une entreprise de transport routier.

L'accord de branche du forfait précise aussi **le mode de paiement du salarié** signataire de la convention individuelle. Suivant les dispositions de l'accord de branche, la paie du salarié doit être au moins égale à la rémunération minimale correspondant aux horaires collectifs. Par ailleurs, la paie peut aussi être majorée des heures supplémentaires. Toutefois, le salarié peut renoncer aux heures supplémentaires contre une majoration de 10 % de son salaire. Dans ce cas, il faut un avenant à l'accord. Il faut aussi souligner que la convention inclut les règles relatives aux durées maximales de travail par jour et des temps de repos hebdomadaires et quotidiens.

En cas de litige, **il revient aux prud'hommes d'apprécier en première instance** les conventions signées avec les salariés. Les juges peuvent également apprécier si le salarié fait effectivement partie des catégories qui sont concernées par les clauses publiques.

L'accord collectif du forfait en heures

À défaut de l'accord de branche, la mise en place du forfait annuel en heures est encadrée par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement. **L'accord collectif est obligatoire** pour la signature d'une convention individuelle. Par conséquent, même si le salarié donne son accord, la convention individuelle portant sur un forfait annuel en heures est nulle et sans effet en l'absence de l'accord collectif.

Le contenu de l'accord collectif d'entreprise doit obligatoirement indiquer :

- Les catégories de salariés pouvant signer avec l'employeur une convention

individuelle. Sur ce point, l'accord collectif d'entreprise ne peut pas simplement reprendre la définition des catégories de salariés données par l'accord de branche. Il doit, tout en restant dans la limite de la définition de l'accord de branche, préciser tous les types de fonctions et de postes qui peuvent conclure une convention ;

- La période qui sera prise en référence pour appliquer le forfait. Cette période peut être l'année civile ou une quelconque période de 12 mois successifs ;
- Le nombre d'heures de travail maximal à effectuer ;
- Les modalités de décompte des heures de travail effectuées par le salarié ;
- Le mode de rémunération des salariés ;
- Les conditions de prise en compte des absences et l'évaluation de la charge réelle de travail sur la période de référence ;
- Les principales clauses qui doivent être reprises dans les conventions individuelles, notamment la masse d'heures et le mode de rémunération.

La convention individuelle du forfait en heures

Suite à l'accord collectif préalable, une convention individuelle de forfait doit être conclue avec le salarié. Elle doit être faite par écrit et doit préciser la masse d'heures annuelles de travail. La masse horaire de la convention ne peut pas être supérieure **au plafond fixé par l'accord collectif** (1607 heures par an). Il en est de même pour les temps de repos et le traitement des heures supplémentaires.

Forfait en jours

Le dispositif du [forfait jours](#) est nécessairement annuel, contrairement au forfait en heures. Ce dispositif permet de rétribuer les salariés concernés sur la base d'un temps de travail calculé en **nombre de jours travaillés par an**. Dans le cadre de ce système, le salarié peut disposer librement de son emploi du temps et s'organiser selon sa convenance.

Zoom : Dans certaines entreprises, il est possible que certains salariés bénéficiant d'un contrat de travail standard, ne respectent pas les horaires prédéterminés. L'accord d'entreprise forfait jours permet de respecter les intérêts des salariés et de l'entreprise. En effet, ce dispositif permet pour les salariés d'organiser leur temps de travail, en comptabilisant la durée de travail en jours, et non plus en heures. Conçue par des juristes experts, LegalPlace vous propose un service sur mesure de [mise en place d'un accord d'entreprise](#) pour l'aménagement du temps de travail forfait jours.

Le forfait en jours requiert, comme tous les autres, une convention individuelle écrite pour recueillir le consentement du salarié. Cette convention peut être un document à part entière ou peut être **intégrée au contrat de travail** sous la forme d'une clause.

Lorsque la convention est un document à part entière ou une clause introduite au sein du [contrat de travail](#), elle ne peut pas déroger aux dispositions du Code du travail ([article L1222-6](#)). En effet, la convention individuelle n'est valable que dans les conditions suivantes :

- Le forfait en jours doit être forcément annuel ;
- La convention doit être écrite et signée par le salarié ;
- À partir du 1er janvier 2019, une partie des revenus touchés par le salarié dans le cadre du forfait en jours bénéficie d'une exonération sur les prélèvements salariaux et les impôts sur le revenu.

Lorsque la convention est intégrée au contrat de travail sous forme d'une clause, cela constitue **une modification du contrat de travail**. Cette modification doit être consentie par l'employeur et faire l'objet d'un avenant au contrat de travail, même si la modification est sous-tendue par un motif économique.

Dans le cadre du forfait en jours, la convention individuelle ne peut pas être signée sans un accord de branche ou un accord collectif préalable.

L'accord de branche du forfait en jours

L'accord de branche doit prévoir les catégories d'employés concernées. Il s'agit des catégories suivantes :

- Les cadres indépendants dans l'exercice de leur fonction, et qui occupent un poste dont la nature ne peut pas être soumise à l'horaire collectif appliqué au sein de leur équipe de travail, de l'atelier, ou du service duquel ils font partie ;
- Les salariés non cadres dont le temps de travail ne peut pas être déterminé à

l'avance. Ils disposent d'une grande liberté dans la gestion de leur temps de travail pour l'atteinte de leur objectif.

En cas de litige dans l'application des dispositions de l'accord de branche, il revient aux juges du conseil des prud'hommes de trancher. C'est également au conseil des prud'hommes d'apprécier si un salarié fait partie d'une des catégories prévues par l'accord de branche.

L'accord collectif du forfait en jours

En l'absence d'un accord de branche, le forfait en jours peut être mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement. Cet accord doit contenir des mentions sur :

- Les catégories de salariés concernées. L'accord collectif d'entreprise doit détailler les catégories de salariés listées par l'accord de branche sans toutefois s'en écarter ;
- La période de référence du forfait en jours. Cela pourrait être une année civile ou une période de 12 mois successifs ;
- Le nombre maximal de jours de travail par année (218 jours) ;
- Les méthodes de décomptage des jours de travail accomplis par le salarié sur l'année de référence ;
- Le mode de paiement des salariés ;
- Les modalités d'évaluation de la charge de travail sur l'année et la prise en compte des jours d'absences ;
- Les dispositions qui doivent être obligatoirement reprises dans les conventions individuelles de forfait jours, en particulier le nombre de jours et le mode de rémunération.

Quelques précisions sur l'évaluation de la charge de travail

Suite à l'arrêt de la **Cour de cassation du 29 juin 2011**, plusieurs conventions individuelles de forfait annuel en jours ont été conclues au cours des années qui ont suivi. Cependant, de nombreuses conventions individuelles ont été déclarées inopérantes, car les accords collectifs ou les accords de branche qui les encadrent ne sont pas assez précis sur les droits des salariés en matière de temps, de repos et de santé. Il s'agit pourtant des droits que la Cour de cassation reconnaît aux salariés. Cela a donné naissance à une jurisprudence renforçant l'encadrement juridique de ce système. Cette jurisprudence a conduit au vote d'une loi garantissant ces droits le 8 août 2016.

Désormais, le Code du travail oblige l'employeur à s'assurer constamment que la charge de travail imputée au salarié en forfait jours est raisonnable et que le travail est bien réparti dans le temps. Les conditions d'application de cette obligation doivent être intégrées dans l'accord collectif. À défaut, il faut l'ajouter à la convention **sous forme de dispositions supplétives**. Ces dispositions supplétives font état de :

La possibilité et des conditions pour saisir le juge lorsque la rémunération est sous-évaluée

En effet, lorsque le travailleur qui a signé un accord de forfait en jours s'aperçoit que son salaire n'est pas en adéquation avec la charge de travail que son employeur lui impose, il peut se référer au juge afin d'obtenir de son employeur une indemnité pour le préjudice subi. Cette indemnité est calculée en fonction des salaires normalement pratiqués dans l'entreprise pour la même qualification. La convention individuelle ou l'accord d'entreprise ne peut pas déroger à cette disposition, le cas échéant, l'accord sera frappé de nullité ;

La possibilité et des modalités pour renoncer aux jours de repos

Le salarié qui accepte une convention individuelle de forfait en jours a la possibilité de renoncer à ses jours de repos. Il lui faut d'abord avoir l'aval de son employeur. Cette renonciation doit être assortie d'une augmentation de son salaire. Lorsque le salarié choisit cette possibilité, un accord écrit doit être signé entre l'employeur et l'intéressé. Cet accord entraîne un avenant à la convention individuelle du forfait. Cet avenant doit prévoir un taux d'augmentation du salaire d'au moins 10 %. L'avenant est applicable seulement sur une année et saurait être reconduit tacitement. Cette possibilité offerte par le Code du travail au salarié n'est pas une disposition obligatoire. En effet, il peut choisir ou non de renoncer à ses jours de repos, sans encourir une quelconque sanction ;

L'exclusion du forfait jours de certaines dispositions limitantes concernant la durée du travail par la loi du 8 août 2016

À cet égard, une convention de forfait annuel en jours ne peut pas inclure l'horaire journalier maximal de travail (10 heures) ni la durée hebdomadaire de travail (35 heures et 48 heures au maximum). Par conséquent, le salarié peut donc travailler plus ou moins de 35 heures par semaine sans que les règles relatives aux heures supplémentaires ne s'appliquent.

Du reste, les règles de durée légale de travail applicable au forfait en jours prévoient que la durée de travail doit être évaluée en jours et l'accord doit fixer la durée maximale de travail à 218 jours par an. En revanche, les salariés en forfait jours bénéficient des jours fériés, des congés payés et des temps de repos (RTT).

Quid des RTT du forfait en jours

Le système de RTT est un mécanisme qui permet de **compenser le temps de travail supplémentaire** effectué par un cadre. Dans le forfait en jours, la compensation du temps supplémentaire de travail est appliquée au nombre de jours travaillés au-delà des 218 jours de travail légal.

Le [RTT se calcule](#) de la manière suivante :

RTT = nombre de jours total dans l'année – l'ensemble des jours de travail (218 jours) – les week-ends (samedi et de dimanche) – les jours fériés (qui ne coïncident pas avec un samedi ou un dimanche) – les jours de congés payés.

Par exemple, en 2020 :

- Le nombre de jours est 366 jours (année bissextile) ;
- Le nombre de jours total de week-end est 104 (samedi et dimanche) ;
- Le nombre de jours fériés est de 9 ;
- Le nombre de jours de congés payés est de 25 jours ;
- Le nombre de jours de travail est de 218 jours (la convention peut prévoir moins de jours) ;

Nombre de jours RTT en 2020 = 366 – 218 – 104 – 9 – 25 = 10 jours.

À noter : les jours de RTT peuvent être utilisés par le salarié avec l'aval de son supérieur hiérarchique. S'il ne souhaite pas l'utiliser, il peut les stocker sur le compte épargne temps (si le dispositif existe dans l'entreprise), dans le cas contraire, les RTT non pris sont perdus pour l'année suivante.

Accord du salarié cadre et écrit obligatoires

Le forfait annuel en jours ou en heures n'est opérant que si le salarié donne son accord. Cet accord doit obligatoirement être traduit sous forme d'un **document écrit et signé** : c'est la convention individuelle. Elle sert de preuve à l'existence de l'appareil forfaitaire et au consentement du salarié.

À l'embauche, le document d'accord peut être inséré soit en annexe au contrat de travail, ou sous forme d'une clause intégrée directement au contrat de travail. Lorsqu'il s'agit de la modification d'un contrat de travail déjà existant, l'accord est ajouté sous la forme d'un avenant au contrat.

Un modèle peut être utilisé pour rédiger la convention. Il peut être fourni par l'accord collectif. Sinon, il n'y a pas de modèles obligatoires à respecter. La convention doit néanmoins contenir des mentions contractuelles obligatoires. Celles-ci doivent :

- Établir l'engagement du salarié et de l'employeur dans le forfait annuel en jours ou en heures (l'accord est signé conjointement par le salarié et l'employeur.) ;
- Déterminer la masse d'heures annuelles ou le nombre de jours de travail à effectuer chaque année, sans déroger aux plafonds prévus par le Code du travail ;
- Déclarer le consentement du salarié pour travailler selon le dispositif du forfait annuel que lui propose son employeur ;

- Fixer le mode de calcul de la rémunération en contrepartie du temps de travail qu'effectue le salarié ;
- Définir les conditions de fonctionnement pratiques du dispositif (le décompte du temps travaillé, les absences et la charge de travail).

Quelle rémunération ?

La rémunération se calcule un peu différemment selon qu'il s'agit d'un forfait en heures ou en jours.

Rémunération forfait en heures

Pour le forfait en heures, la rémunération est déterminée sur **la base du nombre d'heures forfaitaires**. Cette rémunération est au moins égale à la rétribution minimum appliquée par l'employeur. À cela, il faut ajouter la majoration des heures supplémentaires : 25 % du salaire horaire de base pour les 8 premières + 50 % du salaire de base x nombre d'heures supplémentaires restantes.

Par exemple, on calculera de la manière suivante, la rémunération annuelle d'un salarié soumis au forfait en heures ayant fait 10 heures supplémentaires : salaire horaire de base x 1607 + 25 % du salaire horaire de base + 50 % du salaire horaire de base x 2.

Rémunération forfait en jours

Pour un salarié soumis au forfait jours, la rémunération doit obligatoirement tenir compte du **nombre jours travaillés**, mais aussi de la charge de travail effective. Elle est négociable à l'embauche ou à l'[entretien annuel de performance](#) entre l'employeur et les salariés. Lorsque le salarié estime que la rémunération du forfait jours n'est pas suffisante pour la charge de travail qui lui est imposée par son employeur, il peut saisir le Conseil des prud'hommes.

D'un autre côté, le salarié a normalement le droit à des temps de repos (RTT). Il peut y renoncer contre **une majoration de 10 % au moins de son salaire**.

Quelle est la durée de travail ?

D'une part, pour le forfait en heures, la durée du travail est fixée par la convention individuelle. Ce nombre ne peut pas dépasser **10 heures par jour et 48 par semaine**.

Les heures de travail supplémentaires qui sont rémunérées doivent être également prévues par la convention. Elles sont rémunérées au taux habituel de rémunération des heures supplémentaires pratiquées par l'entreprise ou dans la branche d'activité.

D'autre part, pour le forfait en jours, **le salarié est libre de se fixer ses horaires** quotidiens ou hebdomadaires de travail. Toutefois, le temps de travail total doit être égal à 218 jours par an. La convention individuelle peut fixer un temps de travail moindre. Ici, les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte et donc non rémunérées. Cela veut dire que le travailleur gère son temps comme cela lui convient et peut travailler plus ou moins 35 heures par semaine.

Cependant, lorsque la durée du travail du salarié dépasse les 218 jours, le surplus constitue pour lui **une réduction du temps de travail** au titre de l'année suivante. On parle alors de jours RTT. Ce sont des jours de repos rémunérés.

Quel cadre peut bénéficier de ces forfaits ?

D'abord, les cadres qui peuvent bénéficier du forfait en heures sont **ceux qui ne sont pas concernés par l'application de l'horaire collectif** appliqué au sein de l'entreprise, du service ou de l'atelier. Ce sont donc des cadres, qui bénéficient d'une liberté dans la gestion de leurs emplois du temps. On les désigne généralement par *cadres autonomes*.

Pour en bénéficier, il faut **d'abord un accord collectif d'entreprise ou de branche**. Ce qui rend le forfait valide, c'est la conclusion d'une convention signée par le [cadre autonome](#). Il en va de même pour le forfait en jours. Il s'adresse uniquement aux cadres autonomes. Le dispositif permet de simplifier l'organisation du travail des cadres de sorte à disposer de leur temps de travail pour atteindre leurs objectifs.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Dans le cadre des forfaits, l'employeur a l'obligation de :

- Consulter le [Comité Social et Économique](#) (CSE) de façon périodique ([comment mettre en place le CSE](#)) ;
- Comptabiliser le temps de travail ;
- Fournir au salarié un bulletin de paie bien détaillé.

La consultation périodique du CSE

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent toujours **consulter périodiquement le CSE** sur les questions de conditions de travail et de la politique sociale. Les dispositions touchant à la durée et au temps de travail sont incluses dans les questions de conditions de travail. Par conséquent, dans le cadre de la mise en place du dispositif des forfaits, l'employeur doit consulter le CSE. Il doit à cet effet produire au CSE un certain nombre d'informations. Il s'agit par exemple du nombre de salariés concernés, les modalités de suivi du dispositif, de la charge de travail, etc.

Comptabilisation du temps de travail

D'un côté, pour le forfait hebdomadaire, mensuel ou annuel en heures, la durée du travail doit être **comptabilisée d'après les règles de droit commun**. Elle est faite par enregistrement ou par relevé quotidien suivi d'un récapitulatif hebdomadaire des heures effectuées par le salarié. Le décompte du temps de travail en heures doit être mentionné dans un document à présenter à l'inspection du travail et à conserver pendant un an.

En ce qui concerne le forfait en jours, les modalités de décompte d'une journée ou d'une demi-journée doivent être **prévues par la convention individuelle**. C'est à l'employeur d'exercer un contrôle strict pour s'assurer que le salarié occupe son temps de travail. Les documents qui ont servi à faire le décompte des jours de travail doivent être mis à la disposition de l'inspection du travail et conservés pendant trois ans.

Le bulletin de paie

Le bulletin de paie doit indiquer **le type du forfait et la masse d'heures** ou le nombre de jours de travail effectué par le salarié. Il doit aussi mentionner les différentes majorations.

Récapitulatif de leurs différences et points communs

Voici un tableau récapitulatif des principales différences et points communs entre ces deux systèmes :

Les conditions	Forfait en heures	Forfait en jours
----------------	-------------------	------------------

La mise en place Mise en place par l'accord de branche ou à défaut l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement. Puis, il faut la signature de la convention individuelle représentant l'accord écrit du salarié

Les salariés concernés

Les cadres qui ne peuvent pas être soumis à l'horaire collectif.

Les non-cadres qui disposent d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail.

Les cadres qui disposent d'une indépendance dans la gestion de leur emploi du temps et qui ont des fonctions et responsabilités ne leur permettant pas de suivre l'horaire collectif appliqué dans l'atelier, l'équipe ou le service dans lequel ils ont été intégrés.

Les salariés autonomes dont la durée du travail ne peut être fixée en heures. Ils disposent alors d'une autonomie dans l'organisation de la durée de leur travail pour atteindre les objectifs qu'on leur confie dans l'entreprise.

Les périodes de référence

Hebdomadaires, mensuelles et annuelles

Uniquement annuelles

La durée du travail

La convention individuelle fixe une durée quotidienne et hebdomadaire de travail : 35 heures par semaine et au plus 10 heures par jour.

La convention du forfait jours ne fixe pas l'horaire de travail quotidien ou hebdomadaire. L'employé peut travailler plus ou moins de 35 heures par semaine. Il n'y a pas d'horaire à respecter.

Le nombre de jours maximal est de 218 jours.

Le temps supplémentaire

Il est possible d'avoir des heures supplémentaires. La convention prévoit le nombre d'heures supplémentaires que l'employeur peut demander au salarié en contrepartie d'une majoration du salaire au taux habituel des heures supplémentaires.

En fonction du nombre d'heures de travail fixé par la convention.

Les majorations :

La rémunération

25 % du salaire horaire de base pour les 8 premières heures supplémentaires ;

50 % du salaire horaire de base pour les heures supplémentaires au-delà de 8.

Il n'est pas possible d'avoir des heures supplémentaires vu qu'il n'y a pas d'horaire de travail.

Les jours de travail effectués au-delà des 218 jours sont considérés comme des jours de repos rémunérés déduits du temps de travail de la convention suivante.

Il est possible que le salarié signe un avenant à l'accord ou à la convention pour renoncer aux RTT en contrepartie d'une majoration du salaire à hauteur de 10 % au maximum.

Quoi qu'il en soit, le nombre de jours de travail ne peut pas dépasser 218 jours.

La convention fixe le salaire de base par jours en fonction de la charge de travail.

Les majorations :

10 % du salaire de base (en cas de signature d'un avenant).

Les temps de repos	11 heures consécutives de repos quotidien ;	Les RTT (10 jours en 2020) ;
	35 heures consécutives de repos hebdomadaire ;	Les jours de congés payés ;
	Les jours fériés ;	Les jours fériés.
	Les jours de congés payés.	
La comptabilisation du temps de travail	Décompte de la durée de travail en heures.	Décompte du temps de travail en jours.
	Les documents ou enregistrements de la durée de travail doivent être conservés sur un an.	C'est la convention qui fixe le mode de comptabilisation du temps de travail.
	L'employeur doit faire un bilan annuel au Comité Social et Économique.	Entretien annuel avec le salarié pour évaluer la charge de travail et arranger la rémunération en conséquence ;
		Les documents ou enregistrements de la durée de travail sont à conserver sur trois ans ;
		L'employeur doit faire un bilan annuel au Comité Social et Économique.