

Forfait-jours de la convention SYNTEC

Description

Le forfait jours de la convention SYNTEC a été mis en place pour fixer le nombre de jours que l'employé doit s'engager à effectuer en une année. Le nombre de jours travaillés prévu par ce forfait est de 218 au maximum sur une année, journée de solidarité incluse. Toutefois, le salarié est en droit de refuser des jours de repos et d'opter pour le rachat de RTT. Dans cette situation, le nombre maximal de jours travaillés est de 230.

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

Qu'est-ce que le forfait SYNTEC ?

La fédération SYNTEC rassemble des entreprises spécialisées dans les secteurs du numérique, de la formation professionnelle, de l'[ingénierie-conseil](#), du conseil (avec le [Syntec Conseil](#)) et de l'événementiel. Plus de 910 000 salariés y sont affiliés. La [convention collective SYNTEC 2020](#) est **une convention qui définit le statut des salariés**. Elle formalise également les obligations qui leur incombent ainsi que celles qui s'imposent aux employeurs, notamment les modalités de préavis et de démission ainsi que la [grille salariale du Syntec](#).

En 2014, la fédération SYNTEC a conclu un accord dont l'objectif est de **sécuriser les conventions de forfait jours**. Ce dernier consiste à découper le temps de travail en journées ou en demi-journées, mais pas en nombre d'heures. De cette manière, le salarié est censé avoir effectué une demi-journée ou une demi-journée de travail, quelle que soit la durée réelle qu'il a consacrée à son travail. Dans la pratique, le forfait jour SYNTEC fait figure d'exception par rapport aux dispositions relatives à la durée maximale journalière et hebdomadaire du travail et aux heures supplémentaires.

Les forfaits jours sont mis en place par un accord collectif d'entreprise. **Dans le cas où un tel accord n'existerait pas**, un accord de branche ou une convention servirait de base. La forfaitisation de la durée de travail doit être formalisée par un accord exprès du salarié et une convention individuelle définie par écrit.

En matière de rémunération

Les règles applicables au repos journalier, qui est de 11 heures consécutives, et au repos hebdomadaire, qui est de 24 heures consécutives tous les six jours s'appliquent aussi dans le cadre du forfait jours SYNTEC. Ce dernier prévoit 218 jours de travail au maximum pour une année entière, y compris la journée de solidarité. Si l'on prend donc en compte la rémunération annuelle brute, les primes et les compléments de salaire, les salariés en forfait jours sont **mieux payés que leurs collaborateurs à temps complet**.

Dans le cadre du forfait jours SYNTEC 2019, certaines rémunérations perçues ouvrent droit à une exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations salariales. La majoration de salaire versée en contrepartie d'une renonciation à des jours de repos, s'ils sont supérieurs au plafond de 218 jours, fait partie du champ d'application de la réduction.

Cependant, le système autorise le rachat de réduction du temps de travail ([RTT](#)) en contrepartie d'une majoration d'au moins 20 % de la rémunération jusqu'à 222 jours. Au-delà de ce nombre de jours, la majoration minimale est de 35 %. Pour le travailleur, ce système est alors **plus avantageux que le système légal dont la majoration est seulement de 10 %**. Mais quoi qu'il en soit, le système de rachat ne peut rendre le nombre de jours travaillés supérieur à 230 jours. Le dispositif est utilisé dans de nombreuses entreprises, même si des cas isolés d'abus sont signalés.

Précisons que **dans le cadre du forfait jours SYNTEC 2020**, la rémunération du salarié est forfaitaire et ne dépend pas du nombre d'heures de travail réellement effectuées. L'employeur n'est donc pas tenu de [payer les heures supplémentaires](#). Aussi, le salarié qui a conclu ce type de convention n'est pas concerné par la durée légale de travail de 35 heures hebdomadaires, par la durée maximale de 10 heures par jour et par la durée maximale de travail de 48 heures par semaine.

Le respect des jours de repos

Le salarié en forfait jours **doit bénéficier des temps de repos quotidiens et hebdomadaires minimaux** qui sont respectivement de 11 heures par jours et de 35 heures continues par semaine. Il a aussi droit aux [congrés payés](#) et est en droit de ne pas travailler pendant les jours fériés. Il peut également ne pas prendre une partie de ses jours de repos, mais cela n'est valable que pour un an et n'est pas tacitement reconductible.

Si le salarié renonce à des jours de repos, le nombre de jours travaillés dans l'année peut être fixé par accord collectif, mais **ne peut être supérieur à 282**. En l'absence d'un tel accord, le salarié ne peut effectuer plus de 235 jours de travail dans l'année.

Le nombre de jours travaillés

L'accord de la fédération SYNTEC spécifie que les salariés ne sont pas tenus de se conformer aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires. Toutefois, il précise que le forfait jours est assorti d'un décompte des jours travaillés selon un suivi objectif mis en place par l'entreprise. Le salarié doit alors établir un document qui précise le nombre et la date des jours travaillés ainsi que la situation et la qualification des jours non travaillés en congés payés, repos hebdomadaires, congés conventionnels ou jours de repos, **et ce dans le respect des 218 jours maximum**.

Au sujet de l'encadrement du temps de repos, le respect effectif des durées minimales de repos par le salarié entraîne obligatoirement pour celui-ci une non-utilisation des outils de communication à distance. L'employeur doit également veiller à la mise en place d'un outil de suivi pour garantir le respect des temps de repos du salarié.

Il convient de rappeler qu'**en règle générale, la durée du travail se calcule sur une base horaire hebdomadaire**, alors que dans le cadre du forfait jours, cette durée prend la forme d'un décompte dans le temps de travail sur la base d'un nombre de jours travaillés dans l'année qui est en principe de 218 jours au maximum.

Comment le mettre en place ?

Une convention individuelle de forfait annuel en jours **doit nécessairement être consignée dans un document écrit et signé par le salarié et l'employeur**, notamment le [contrat de travail](#) ou l'avenant annexé à celui-ci. La convention en question précisera :

- Le type des missions ;

- Le nombre de jours annuels travaillés ;
- La rémunération correspondant aux jours travaillés et aux missions ;
- Le nombre d'entretiens.

L'avenant doit préciser que l'employé est en droit de refuser de signer une convention individuelle de forfaits sur l'année, que **ce refus ne peut constituer une faute professionnelle entraînant un licenciement**, et remettre en question le contrat de travail du salarié.

L'avenant doit aussi spécifier que cette convention individuelle découle d'un accord collectif de branche ou d'entreprise. Par ailleurs, la loi dispose que le forfait annuel ne peut être appliqué que si un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention de branche, ne l'autorise.

Qui est concerné ?

Les salariés concernés par le forfait jours SYNTEC sont **ceux qui occupent des postes de managers ou qui exercent des fonctions commerciales et de consultant**. Ces salariés peuvent aussi effectuer des tâches de création ou de conception, conduire ou superviser des missions, bénéficier d'une grande autonomie et être libres d'organiser eux-mêmes leur temps de travail.

Le système concerne donc les salariés :

- Ayant au moins la position 3 de la grille de classification des cadres ;
- Dont la rémunération annuelle est supérieure à deux plafonds annuels de la Sécurité sociale (PASS) ;
- Qui ont un statut de mandataires sociaux. Ces salariés doivent également avoir **une rémunération supérieure ou égale à 120 % du minimum conventionnel de leur catégorie**.

Cependant, tous les cadres ne sont pas soumis au [régime du forfait jours](#) qui ne concerne que près de la moitié d'entre eux, **les cadres dirigeants étant les plus nombreux**. Les secteurs qui utilisent le plus souvent ce système ainsi que le SYNTEC RTT sont l'assurance, la finance, la communication et la fabrication de matériels électriques et de transport.

Par ailleurs, le recours au système de forfaits jours doit garantir une amplitude et une charge de travail raisonnables et bien réparties dans le temps de travail des salariés. Il faut également que la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs soit

respectée.

Quel est son cadre réglementaire ?

Le système de forfait jours SYNTEC est naturellement régi par le Code du travail qui prévoit que **les non-cadres peuvent aussi en bénéficier** si la durée de leur temps de travail ne peut être définie à l'avance et s'ils disposent d'une autonomie effective dans l'organisation de leur emploi du temps.

Selon la loi, il est possible de mettre en place ou de modifier des forfaits jours pour répondre aux impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou pour préserver ou développer l'emploi. Les aménagements de la durée du travail ainsi que ses modalités d'organisation sont définis par un accord de performance.

Il est bon de noter que **des contrôles stricts du niveau d'autonomie dont disposent les salariés en forfait jours sont régulièrement effectués** par la Cour de cassation. Si cette juridiction estime que l'emploi du temps défini par l'employeur ne permet pas au salarié d'être autonome dans son travail, elle est alors en mesure de déclarer la nullité du forfait jours. Elle peut adopter la même solution si elle constate que le salarié ne peut choisir librement son temps de repos hebdomadaire.

Les entretiens individuels

L'employeur doit organiser **deux entretiens individuels annuels** dans le cadre des dispositions de la [convention de forfait](#) jour SYNTEC. Ces entretiens portent sur la rémunération et la charge de travail, mais également les liens entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale du travailleur.

Notons qu'une telle convention peut être déclarée sans effet si elle ne comporte qu'un seul et unique entretien individuel sur un an.

Le droit d'alerte

Un salarié qui constate une charge de travail excessive est en droit d'adresser dans une lettre par une alerte auprès de son employeur. Ce dernier devra lui accorder un rendez-vous pour en discuter dans les 8 jours après de la date d'émission du courrier.

L'employeur doit également formaliser par écrit les mesures qu'il entend mettre en œuvre pour résoudre le problème.

