

Quels sont les horaires minimum d'un cadre au forfait jours ?

Description

Le mécanisme du forfait jours permet de forfaitiser le [temps de travail effectif](#) d'un cadre en jours. En pratique, le cadre au forfait jour n'a pas d'horaires minimum à respecter. Il dispose en effet d'une autonomie d'organisation de son temps de travail dans le cadre du dispositif. La mise en place du forfait jours se fait par un accord collectif. Ensuite, le forfait doit faire l'objet d'un accord du salarié et d'une convention écrite, précisant les modalités d'application, notamment le nombre de jours de travail à effectuer et les temps de repos (les jours RTT).

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

Les horaires minimum lors d'un forfait jours

Le cadre qui a signé un accord [forfait jours](#) avec son employeur n'est plus tenu de respecter les 35 heures hebdomadaires, ni la durée quotidienne maximum par jours (10 heures). En fait, la durée de travail du cadre est décomptée en jours (par année) et non en heure de travail. Ainsi, **il n'y a pas d'horaires minimum imposés au cadre** en forfait jours. Il peut dépasser ou pas les 35 heures par semaine. Toutefois, le cadre peut se fixer lui-même ses horaires de travail.

Les heures supplémentaires s'appliquent-elles ?

Non, **les heures supplémentaires ne s'appliquent pas** dans le cadre du forfait jour. Et pour cause, le salarié n'a pas d'horaires quotidiens minimum ou maximum à respecter. Le cadre jouit en réalité d'une grande autonomie. Il peut travailler plus de 10 heures par jour ou plus de 48 heures par semaine sans prétendre au remboursement des [heures supplémentaires](#).

Toutefois, il faut préciser que le nombre de jours maximum à prendre en compte est de **218 jours** pour le [cadre autonome](#). Dans certains accords collectifs, le nombre de jours peut être inférieur. Lorsque le cadre travaille au-delà des 218 jours, il a droit à la RTT prévue dans la convention applicable. Il peut aussi, en contrepartie d'une majoration de son salaire, renoncer à son droit au temps de repos.

À noter : sauf dérogation de la convention applicable ou de l'accord forfait jours, le cadre ne peut pas travailler au-delà de 235 jours dans une année. Le cas échéant, le cadre peut réclamer des dommages et intérêts à son employeur devant le Conseil de prud'hommes.

Est-il possible de travailler moins de jours que prévu ?

Même si le cadre dispose d'une liberté de gestion de son temps de travail, en général, l'employeur exerce un suivi très rigoureux. Ainsi, en pratique, **il n'est pas possible de travailler moins de jours** que ceux fixés par l'accord ou la convention. Toutefois, si le salarié travaille moins de jours que prévu dans la convention, quel que soit le motif, il n'est pas tenu de reverser de rémunération à son employeur.

Temps de repos

Le cadre en forfait jours bénéficie comme tous les autres salariés des [congrés payés](#). En outre, il bénéficie également de la RTT (Réduction du Temps de Travail). Il s'agit du nombre de jours pendant lesquels **le cadre peut profiter d'un repos rémunéré** en dehors des samedis et dimanches, des jours fériés et des congés payés. Le [nombre de jours RTT](#) est fixé chaque année par la convention. Elle se calcule par la formule suivante :

Nombre de jours RTT = nombre de jours dans l'année – nombre de jours de travail (218 jours) – nombre de jours de week-end dans l'année – nombre de jours de congés payés dans l'année – nombre de jours fériés (qui ne tombent pas le week-end).

Par exemple pour l'année 2020, on a :

- 366 jours dans l'année (année bissextile) ;
- 104 jours de week-end ;
- 9 jours fériés ;

- 25 jours de congés payés ;
- 218 jours de travail (la convention peut fixer un nombre de jours inférieurs).

En conséquence, **nombre de jours RTT 2020 = 366 – 218 – 104 – 9 – 25 = 10 jours.**

Le cadre peut, avec l'aval de son employeur, prendre ses jours RTT. S'il ne prend pas tous ses jours RTT, le reste est perdu pour l'année suivante, à moins qu'il ne les stocke sur un compte épargne temps (si le dispositif existe dans l'entreprise).

Par ailleurs, un avenant à la [convention](#) peut être conclu entre l'employeur et le cadre, lorsque celui-ci souhaite renoncer à ses temps de repos (RTT). Cet avenant doit être assorti d'**une majoration de 10 % au moins du salaire du cadre.**

La convention ou l'accord collectif pour le forfait jours

La mise en place du forfait jours annuel se fait par **une convention de branche**, à défaut d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissements ([article L3121-63](#) du Code du travail). Pour que le forfait jours soit applicable, il faut un accord écrit du salarié. Le forfait doit aussi faire l'objet d'une convention écrite et signée par le salarié ([article L3121-55](#) du Code du travail). C'est dans cette convention qu'est fixé le nombre de jours de travail (au maximum 218 jours) et autres dispositions pratiques pour le fonctionnement du dispositif.

Les ordonnances Macron ([la loi n°2018-217 du 29 mars 2018](#)) permettent que la mise en place du dispositif se fasse par **les Accords de Performance Collective (APC)**. Les APC peuvent également modifier le mécanisme. Cette voie est ouverte pour permettre à l'employeur de mettre en place ou de modifier le forfait, afin de répondre à des nécessités opérationnelles de l'entreprise, pour préserver ou développer les emplois. Dans ce cas, lorsque les cadres concernés refusent la modification du [contrat de travail](#) afin d'intégrer le dispositif, l'employeur peut procéder à un [licenciement pour motif économique](#).

Zoom : si la nature de l'activité de votre entreprise s'y prête, vous pouvez [négocier un accord forfait-jours dans votre entreprise avec l'aide de LegalPlace](#). Avec notre accompagnement, vous pourrez instaurer une meilleure organisation du temps de travail de vos salariés sans vous préoccuper des formalités. Nous procédons en effet à la rédaction d'un accord collectif adapté ainsi que des avenants aux contrats de travail à signer par l'ensemble des salariés concernés.

Comment fonctionne le forfait jours pour un cadre ?

D'abord, il faut noter que le forfait jours ne peut pas être intégré dans le contrat de travail sans avoir été prévu par l'accord de branche. À savoir aussi que l'accord collectif d'entreprise vient pallier la carence d'un accord de branche.

Le mode d'adoption de l'accord collectif dépend de la taille de l'entreprise et, s'il existe dans l'entreprise, du [CSE](#) (Comité Social et Économique) ou, à défaut, une instance syndicale. L'accord est adopté au sein du [CSE](#) par vote **à la majorité des membres ou avec les représentants syndicaux par voie de mandatement**.

L'accord collectif qui instaure le dispositif doit contenir les clauses obligatoires suivantes :

- L'accord doit préciser les catégories de salariés qui sont concernées par la signature d'une convention individuelle de forfait jours. Il doit en outre définir clairement les différents postes ou fonctions dans l'entreprise qui peuvent en bénéficier ;
- La période de référence du dispositif doit être définie. L'accord peut s'aligner sur l'année civile (1^{er} janvier au 31 décembre). Il peut également prendre une période de 12 mois consécutifs ;
- L'accord doit fixer le nombre de jours de travail dans le cadre du forfait ; ce nombre ne doit pas dépasser le maximum légal de [218 jours](#) ;
- Les conditions de décompte des jours de travail doivent également être prévues ainsi que les conditions d'évaluation de la charge de travail et le suivi ;
- L'accord doit prévoir les moyens d'application de la convention individuelle.

Enfin, les implications pratiques du dispositif se présentent comme suit :

Pour l'employeur

Il doit être en mesure de fournir à l'inspection du travail tous les documents qui

servent à comptabiliser les jours de travail effectifs du cadre. Ces documents doivent être conservés sur trois ans.

Pour le cadre autonome

Il n'a pas d'horaires fixes de travail par jours. En fait, il peut travailler comme cela lui convient durant les 218 jours. Il n'est pas soumis aux 35 heures de travail par semaine, ni à la durée journalière de travail (il peut travailler plus ou moins de 10 heures par jour), ni au plafond des 48 heures par semaine. Par conséquent, il ne peut donc pas bénéficier des heures supplémentaires.