



Les Fiches Techniques

Convention de Forfait jour

**Syndicat National
des Cadres des
Industries chimiques
et parties similaires
(S.N.C.C.)**

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**

Escalier A
2^e étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org



Parution janvier 2022

Vérfifié le 2 février 2022

La convention de forfait est un document qui prévoit une durée du travail différente de la durée légale ou conventionnelle, sur la base d'un forfait établi en heures (sur la semaine, le mois ou l'année) ou en jours (sur l'année).

De quoi s'agit-il ?

La convention individuelle de forfait en jours est un document établi par écrit, qui formalise les conditions permettant au salarié de travailler dans le cadre d'un forfait en jours.

Les conditions applicables au salarié sont fixées :

- Soit par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement
- Soit par une convention ou un accord de branche

L'accord du salarié est obligatoire. Le salarié doit signer la convention individuelle de forfait.

Qui est concerné ?

Une convention individuelle de forfait en jours sur l'année peut être proposée uniquement aux salariés suivants :

- Cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et non soumis à un système de pointage (manuel, automatique ou informatique)
- Salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps

Durée du travail

La durée de travail du salarié n'est pas comptabilisée en heures. Le salarié en forfait jours est tenu de travailler un certain nombre de jours dans l'année. Ce nombre de jours de travail dans l'année est fixé à **218 jours** au maximum. Toutefois, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche) peut fixer un nombre de jours de travail inférieur à 218.

Le salarié n'est donc pas soumis au respect des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail.

À l'inverse, il continue de bénéficier des garanties légales prévues en matière de repos quotidien et hebdomadaire, de congés payés et de jours fériés chômés dans l'entreprise. Pour s'assurer du respect de ces garanties, l'employeur doit s'assurer régulièrement :

- que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail
- de la bonne articulation entre l'activité professionnelle du salarié et sa vie personnelle

Contreparties pour le salarié

Repos

Le salarié bénéficie d'un certain de nombre de jours de repos, prévus à l'avance.

Toutefois, le salarié peut renoncer à une partie de ses jours de repos. En contrepartie, il bénéficie d'une majoration de son salaire pour les jours de travail supplémentaires. Un accord doit alors être établi par écrit entre le salarié et l'employeur.

La majoration de salaire est précisée par un avenant à la convention individuelle de forfait. Son taux est au minimum fixé à 10%.

Si le salarié renonce à une partie des jours de repos, il ne peut pas travailler plus de 235 jours dans l'année, sauf si l'accord ou la convention applicable dans l'entreprise prévoit une durée différente (supérieure ou inférieure).

Dans tous les cas, le nombre de jours travaillés ne doit pas remettre en cause les garanties du salarié en matière de repos quotidien et hebdomadaire, de congés payés et de jours fériés chômés dans l'entreprise.

Rémunération

La rémunération du salarié doit tenir compte de la charge de travail imposée au salarié en forfait jours.

La rémunération du salarié et l'employeur fait l'objet d'un

entretien annuel avec l'employeur (sauf conditions différentes prévues par accord ou convention applicable dans l'entreprise).

Si la rémunération est manifestement sans rapport avec les contraintes imposées au salarié, celui-ci peut saisir le conseil des prud'hommes pour demander une indemnité. Cette indemnité est calculée en fonction du préjudice subi.

Droits RTT d'un salarié au forfait jour

Le calcul du nombre de jours de réduction du temps de travail (RTT) dans le cadre de la convention individuelle de forfait est réalisé dans les conditions suivantes :

- Détermination du nombre de jours dans l'année
- Déduction du nombre de jours maximum de travail dans l'année
- Déduction des jours de repos hebdomadaires (nombre de samedi et dimanche)
- Déduction des jours ouvrés de congés payés
- Déduction des jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi

Soit pour l'année 2021 : $365 - (218 + 104 + 25 + 7) = 11$.

Ainsi, pour 2021, le nombre de jours de RTT pour un salarié au forfait jour est de 11.

Textes de loi et références

Code du travail : articles L3121-53 à L3121-55
Durée du travail : dispositions communes

Code du travail : articles L3121-58 à L3121-62
Conventions de forfait en jours (ordre public)

Code du travail : articles L3121-63 et L3121-64
Conventions de forfait en heures et en jours sur l'année (champ de la négociation collective)

Code du travail : articles L3121-65 et L3121-66
Conventions de forfait en jours (dispositions supplétives)