

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Comment gérer les salariés au forfait ?

Le travail au forfait s'applique le plus souvent aux cadres. Sa mise en place exige leur accord et un suivi précis. Conseils pour gérer les salariés au forfait.

Le Code du travail prévoit deux [types de forfait](#) : celui en heures (hebdomadaire, mensuel ou annuel) et celui en jours (annuel). Le forfait en jours a été créé en 2000 avec [la mise en place des 35 heures](#), par la loi Aubry. Le temps de travail est alors décompté en nombre de jours par an plutôt qu'en heures hebdomadaires.

Selon l'Insee, ce dispositif a concerné 40 % des cadres et 5 % des non-cadres en 2018. « *Le forfait annuel s'adresse aux catégories de salariés qui disposent d'une grande liberté pour organiser leur emploi du temps* », précise Joël Fraisse, expert-comptable chez Implid, membre du groupement France Défi.

À LIRE AUSSI

Travail à temps partagé : une solution pour ma PME ?

Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe dont ils font partie, sont concernés. De même que les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (art. L. 3121-58).

« *Il faut aussi impérativement maîtriser le nombre d'heures travaillées par jour. C'est l'objet de la convention de forfait liant l'employeur à l'employé* » Joël Fraisse, expert-comptable

Salariés au forfait : établir un accord collectif

La convention de forfait est le document qui prévoit une durée du travail différente de la durée légale ou conventionnelle, sur la base d'un forfait établi en heures ou en jours. Elle doit être précédée d'un accord collectif qui fixe le cadre du forfait, ses limites et les garanties offertes aux salariés.

Les conditions applicables au salarié en matière de forfait jours sont fixées par un [accord collectif d'entreprise](#) ou d'établissement, ou par une convention ou un accord de branche (article L. 3121-63). À défaut, une société ne peut pas mettre en place le forfait jours, même si les salariés donnent leur accord.

Financièrement, l'entreprise a intérêt à mettre en place une convention individuelle de forfait, écrite, pour le salarié. Même si un accord collectif le prévoit. Le salarié qui n'en a pas signé est soumis à une durée légale de 35 heures : il peut demander une compensation pour des heures supplémentaires non facturées ou pour des congés non payés.

Mettre en place un suivi régulier

Une des obligations principales de l'employeur consiste à assurer un suivi, à intervalles réguliers, de la durée du travail. La Cour de cassation est très vigilante à ce sujet. « *Prenons l'exemple d'un commercial. Il faut un document ou un outil informatique validant les jours travaillés. Les entreprises n'en disposent souvent pas* », constate l'expert.

Par ailleurs, un salarié peut dépasser le nombre de jours prévus dans le forfait et être rémunéré en conséquence. « *Il aura des jours ou des heures supplémentaires. Ça arrive souvent lorsqu'un salarié n'arrive pas à prendre la totalité de ses RTT* », note Joël Fraisse. Quoi qu'il en soit, un salarié au forfait jours ne peut travailler plus de 218 jours dans l'année.

Publié le lundi 24 février 2020 à 09h30

Par Frédéric Auzanneau, Accroche-press' pour France Défi

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr