|  |
| --- |
| Clause de forfait annuel en jours pour cadres ou non cadres autonomes |

-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

|  |
| --- |
|  |

L'utilisation de ce modèle est subordonnée à l'existence d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu, ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement autorisant un tel type de forfait.

Il est réservé aux seuls cadres autonomes ou non cadres définis par cet accord. Attention à ce que les fonctions réellement exercées et mentionnées au contrat impliquent que le salarié ne soit pas soumis à l'horaire collectif du fait de son rythme et de ses conditions de travail. En cas de contestation, c'est à l'employeur de justifier le recours au forfait jours notamment en apportant la preuve que les fonctions réellement exercées par le cadre ne lui permettent pas d'être soumis à l'horaire collectif de travail, conformément à son contrat.

La rémunération du cadre soumis au forfait jour est librement fixée par les parties. Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes s'il perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions imposées, afin d'obtenir une indemnité dont le montant sera calculé en fonction du préjudice subi.

-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

..... (prénom) ..... (nom) qui exerce les fonctions de ..... (nature des fonctions en référence à l'accord collectif) a pour mission de ..... (nature de la mission qui doit être réalisable dans le temps imparti).

* Si le salarié est un cadre

Compte tenu du niveau de responsabilités qui est le sien et du degré d'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son emploi du temps, ..... (prénom) ..... (nom) appartient à cette catégorie. ..... (prénom) ..... (nom) est soumis à ce forfait annuel en jours dans les conditions prévues par l'accord sur l'aménagement du temps de travail.

* Si le salarié est un non-cadre

Compte tenu de l'impossibilité de prédéterminer sa durée du travail et compte tenu de son degré d'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps, ..... (prénom) ..... (nom) est soumis à ce forfait annuel en jours dans les conditions prévues par l'accord sur l'aménagement du temps de travail.

Par conséquent, la durée de travail de ..... (prénom) ..... (nom) est de ..... (nombre) jours travaillés par an, ce nombre étant fixé par l'accord sus-visé par année complète d'activité et en tenant compte du nombre maximum de jours de congés défini par le code du travail.

Observation : au maximum, le nombre de jours travaillés fixés par l'accord collectif, dans la limite de 218 jours.

..... (prénom) ..... (nom) dispose d'une totale liberté dans l'organisation de son temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

Si l'accord collectif le prévoit, compléter par : et dans la limite d'une amplitude maximum quotidienne de travail de ..... (préciser)

..... (prénom) ..... (nom) percevra une rémunération annuelle de ..... (montant) €. Cette rémunération est forfaitaire et est indépendante du nombre d'heures de travail réellement effectuées. Elle rémunère l'exercice de la mission confiée à ..... (prénom) ..... (nom) dans la limite du nombre de jours travaillés fixés par l'accord collectif précité.

Cette rémunération sera versée par douzième, indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

Si la possibilité de renoncer à des jours de repos est envisagée, ajouter :

..... (prénom) ..... (nom) peut, après accord avec son supérieur hiérarchique, demander à renoncer à une partie de ses jours de repos. L'accord entre le salarié et son supérieur hiérarchique devra se faire par écrit.

Le nombre maximal de jours travaillés comprenant le nombre de jour de travail imposés par le forfait et le nombre de jours de repos auxquels peut renoncer le salarié ne peut excéder ..... (plafond fixé par la convention collective ou à défaut par les parties).

Observation : ce plafond doit tenir compte des repos hebdomadaire, des jours de congés conventionnels ainsi que des jours fériés chômés applicables dans l'entreprise. En tout état de cause, il ne peut pas excéder 235 jours.

La rémunération de ces jours travaillés supplémentaires est majorée de ..... %.