

Les conventions de forfait

Vous êtes nouvellement positionnés sur un emploi cadre au forfait jours ou au forfait heures. Connaissez-vous les spécificités de ces conventions de forfait ?



Dans ce dossier :

Les différentes conventions de forfait p. 2

Les critères d'éligibilité p. 2

La durée du travail p. 3 - 6

- Calcul de la durée du travail
- Temps réduit et temps partiel
- Heures supplémentaires
- Compensation du temps de déplacement
- Pauses et repos

L'organisation du travail p. 7

- Plages fixes et variables
- Absences
- Télétravail

Le suivi du temps de travail p. 8

L'équilibre vie personnelle - vie professionnelle p. 8

- Droit à la déconnexion
- Régulation du temps et de la charge de travail

Ce document présente les modalités applicables aux salariés sédentaires.

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez [votre équipe locale FO](#)



Les différentes conventions de forfait

3 types de forfait sont prévus par le code du travail :

- Le forfait en heures, qui peut être hebdomadaire, mensuel ou annuel ; Il s'applique aux emplois F11 dans la Métallurgie et certains emplois classés E9 et E10 chez Schneider.
- Le forfait en jours, nécessairement annuel, classes d'emploi de F12 à H15.
- Le forfait sans référence horaire, « à la mission », classes d'emploi de H16 à I 18⁽¹⁾.

Critères d'éligibilité aux forfaits jours et heures

Les conventions de forfait jours ou heures s'adressent :

1. Aux cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et 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 auquel ils sont intégrés

et, pour le forfait jours :

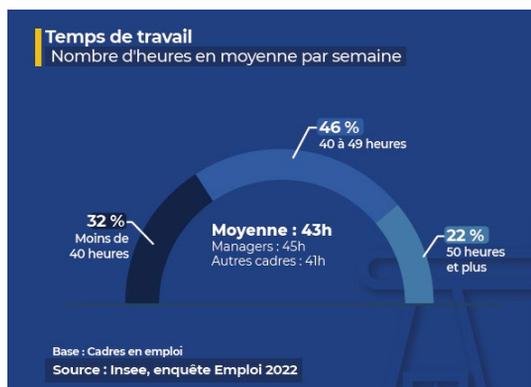
2. Aux salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

- **Le temps de travail est décompté en journées ou en demi-journées.**
- **Les salariés en forfait jours ne posent donc pas de CP ou JRTT en cas d'absence de moins d'une demi-journée.**

et, pour le forfait heures :

2. Aux salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

- **Le temps de travail est décompté en heures**
- **Un certain nombre d'heures supplémentaires prévisibles sont intégrées dans la convention.**



Apec & Datagora - Portrait statistique des cadres du secteur privé 2023

(1) Seules sont abordées dans ce dossier les conventions de forfait jours et heures



La durée du travail 1/4

Calcul de la durée du travail pour les 2 forfaits

Rappel : les jours de JRTT ramènent l'horaire hebdomadaire moyen à 35h.

Forfait jours	Forfait heures
<ul style="list-style-type: none"> • 215 jours max travaillés / an pour un temps plein chez Schneider Electric 	<ul style="list-style-type: none"> • 39,5 heures hebdomadaires, incluant : 38 heures hebdomadaires + 1h30 supplémentaire par semaine intégrée dans le salaire de base mensuel, qu'elle soit effectuée ou non
<ul style="list-style-type: none"> • 19 jours de repos / an dont : 3 jours de ponts + 5 jours « JRTT forfait » + 11 jours de « JRTT autres » 	

Calcul du nombre de jours travaillés. Exemple en 2024 :

• Nbre de jours calendaires	366 - (moins)
• Nbre de jours de repos (samedis et dimanches)	104 + (plus)
• Nbre de jours de congés payés	25 +
• Nbre de jours fériés tombant un jour ouvré ⁽¹⁾	10 +
• Nbre de JRTT	19
	= 208 +
• Journée de solidarité	1
Total =	= 209 jours

Les congés conventionnels (ex : ancienneté) ou prévus par Accord d'entreprise (ex : jour de parentalité) viennent en déduction du total.

Nombre de jours travaillés en 2024 = 209

Nombre d'heures travaillées en 2024 :

Nbre de jours travaillés /5*39,5 h
soit 209/5 * 39,5 = **1651 heures**

Temps réduits et temps partiels

Forfait jours	Forfait heures	Supplémentaires ou complémentaires ?
<p>Une convention individuelle de forfait jour peut prévoir un nombre de jours inférieur à 215 jours. On parle de « forfait jours réduit » ou de « temps réduit ». En effet, la notion de temps partiel est incompatible avec l'absence de référence horaire propre aux forfaits jours.</p>	<p>Le temps partiel est possible pour les salariés au forfait heures.</p>	<p>Les heures effectuées au-delà de la durée prévue par une convention de temps partiel s'appellent les « heures complémentaires » et non les heures supplémentaires.</p>

(1) Si une catégorie de travailleurs bénéficie de jours fériés supplémentaires compte tenu de leur lieu de travail (par exemple en Alsace-Moselle), ils doivent être pris en compte pour déterminer le nombre de jours de RTT.



La durée du travail 2/4

Les heures supplémentaires

Forfait jours	Forfait heures
Il n'existe pas d'heures supplémentaires pour ce forfait.	Les heures supplémentaires effectuées au-delà du forfait de 39,5h (38h + 1h30 supplémentaires forfaitisées), doivent être réalisées à la demande de votre manager . Elles peuvent faire l'objet d'un repos compensateur ou payées. Elles sont majorées de 25% pour les 8 premières heures supplémentaires effectuées dans la semaine (jusqu'à 43h) et 50% pour les heures suivantes.

La « demi-compensée »

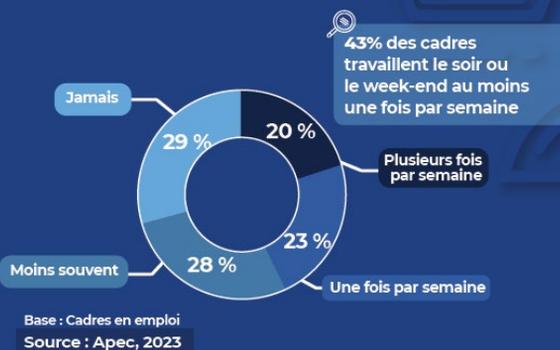
Au forfait heures, sans que vous n'ayez effectué d'heures au-delà de votre forfait 39,5h (38h + 1h30 supplémentaires forfaitisées), vous bénéficiez d'une demi-journée dite « compensée » par cycle de 4 semaines sous réserve de validation de votre manager et d'effectuer les heures contractuellement prévues. Voir également « Suivi du temps de travail » en p. 8

Exonération fiscale pour les forfaits heures

Les heures supplémentaires dites « structurelles » intégrées aux forfaits heures bénéficient d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse. Elles sont également exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 7 500 € / an (montant 2023).

Temps de travail

Fréquence du travail à domicile le soir et/ou le week-end



Apec & Datagora - Portrait statistique des cadres du secteur privé 2023



Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez [votre équipe locale FO](#)



La durée du travail 3/4

Compensation du temps de déplacement

Forfait jours	Forfait heures
Pas de contrepartie en repos lors de déplacements effectués du lundi au vendredi, sauf jours fériés.	<p>Si le temps de déplacement journalier (aller/retour) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ≤ à 1h : pas de contrepartie en repos (franchise de 1h). • > à 1h : contrepartie en repos de 75% du temps de déplacement (moins la franchise de 1h) <p>Le temps de déplacement maximal indemnisé est de 3h : 2 h 15 min de contrepartie en repos.</p>

Pour les 2 forfaits

En cas de déplacement au départ ou au retour sur un jour de week-end, un jour férié ou un jour habituellement non travaillé :

Si le **départ** est effectué :

- avant 14h, une journée de récupération
- après 14h, une demi-journée de récupération

Si le **retour** est effectué :

- avant 12h, une demi-journée de récupération
- après 12h, une journée de récupération

Le déplacement déclenche une contrepartie d'une journée de repos si sa durée est > à 6 h de trajet.

Risques psychosociaux

Dans le cadre professionnel, vous arrive-t-il de ressentir... ? % Souvent + Occasionnellement



Base : Cadres en emploi
Source : Apec 2023

Apec & Datagora - Portrait statistique des cadres du secteur privé 2023

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez [votre équipe locale FO](#)



La durée du travail 4/4

Pauses et repos

La souplesse d'organisation doit être réalisée dans le respect des règles légales et conventionnelles :

	Forfait jours	Forfait heures
• Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives dès lors que le travail quotidien atteint 6h		
• Un repos quotidien d'une durée minimale de 11h consécutives		
• Un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24h consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, soit 35 heures au total		
• Une durée de travail journalière de 10h maximum pouvant être exceptionnellement portée à 12h en cas de nécessité	-	
• Une durée de travail hebdomadaire de 48h maximum	-	
• Une durée de travail hebdomadaire de 44h en moyenne sur 12 semaines consécutives	-	

Équilibre vie professionnelle / vie personnelle

Vous arrive-t-il de rencontrer des difficultés pour concilier votre vie professionnelle et votre vie personnelle ?

● Non, pas du tout ● Non, plutôt pas ● Oui, plutôt ● Oui, tout à fait



Base : Cadres en emploi
Source : Apec 2022

Apec & Datagora - Portrait statistique des cadres du secteur privé 2023

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez [votre équipe locale FO](#)



1^{er} syndicat du Groupe Schneider Electric - <https://www.fo-schneider.fr> @FO.Schneider.Electric

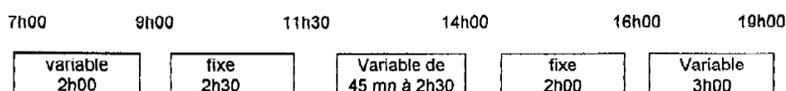
FO Métaux : <http://www.fo-metaux.org/> - FO Cadres : <https://www.fo-cadres.fr/> | Septembre 2024 - p. 6/8



Organisation du travail

Plages fixes et variables

Chaque établissement de l'entreprise dispose d'horaires d'ouverture et de fermeture des sites de plages mobiles d'arrivée et de départ et de plages fixes de travail obligatoire. Par exemple :



Les horaires fixes et variables s'appliquent aux forfaits heures ainsi qu'aux salariés soumis à l'horaire collectif de référence mais pas aux forfaits jours.

Absences : le délai de prévenance s'applique à tous

Forfaits jours ou heures, vous devez respecter un délai de prévenance de votre manager de 7 jours calendaires minimum avant la prise de « **JRTT forfaits** » et « **JRTT Autres** ». Ce délai peut être réduit en cas de circonstances exceptionnelles et d'un commun accord.

Votre manager doit faire connaître sa réponse dans un délai de 5 jours calendaires au moins avant la date prévue pour la prise du repos. L'absence de réponse équivaut à une acceptation.

Télétravail

Les conditions d'exercice du télétravail définies dans l'[Accord sur le Télétravail](#) s'applique à tous. Votre manager entre autres, reste le garant du fonctionnement du collectif de travail. A ce titre, il détermine :

- Votre éligibilité
- Le nombre de jours de télétravail dans la semaine / le mois auquel vous pouvez prétendre
- Le positionnement de vos jours de télétravail dans la semaine / le mois

Le délai de prévenance de 24h ou moins en cas de circonstances exceptionnelles s'applique aussi.

L'autonomie n'est pas la liberté totale

Salariés en forfait jours, vous devez avoir une réelle maîtrise de votre temps de travail. Autrement dit, vous devez être libres de fixer le moment ou le temps que vous consacrez à votre activité ainsi que vos heures d'arrivée et de départ (sauf contrainte inhérente à votre mission). Mais ce n'est pas si simple. L'organisation du travail déterminée par l'employeur, titulaire du pouvoir de direction, s'impose aussi à vous. De nombreux contentieux en lien avec ces sujets sont traités par la jurisprudence. Il s'agit donc de travailler en bonne intelligence en étant présent lorsque cela est nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise (rencontre avec vos collègues, supérieurs hiérarchiques, réunions de service...).

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez [votre équipe locale FO](#)



Suivi du temps de travail

Forfait jours

Un document de suivi est auto-alimenté chaque mois par les journées ou demi-journées d'absences et de télétravail entrées dans Paylink. Il en est déduit les journées de travail « classique ». Vous en recevez le récapitulatif chaque mois.



Forfait heures

Si vous badgez

Le compteur est automatiquement alimenté. Des corrections d'anomalies peuvent être demandées au manager.

A partir du 1er janvier 2025, en cas de télétravail, vous pourrez saisir des heures manuellement.

Si vous ne badgez pas

A partir du 1er janvier 2025, vous pourrez saisir vos heures d'entrée et de sortie sur une feuille automatisée disponible dans PayLink. A défaut de saisie manuelle, c'est l'horaire théorique contractuel qui sera renseigné automatiquement.

Jusqu'à fin 2024, des feuilles Excel de déclaration d'heures sont disponibles dans support@se

Ce suivi d'horaires vous permet de calculer vos droits à une « **demi-compensée** ». [Voir en p. 4](#)

Rappel : les heures supplémentaires effectuées au-delà du forfait doivent être réalisées sur demande du manager.

Equilibre vie personnelle – vie professionnelle

Droit à la déconnexion

En forfait jours ou heures, vous n'êtes tenu ni de consulter, ni de répondre à des courriers, messages ou appels téléphoniques professionnels en dehors de votre temps de travail, pendant les congés, temps de repos et absences autorisées. Vous ne pouvez pas être pénalisé ou sanctionné pour ce motif.

Il vous est aussi recommandé de ne pas contacter les autres salariés, en dehors des horaires habituels de travail, pendant les week-ends, les jours fériés et les congés payés, ou pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

Régulation de la charge et du temps de travail des forfaits jours :

Des règles issues de la nouvelle convention ou négociées à l'échelle de l'entreprise **encadrent la régulation du temps et de la charge de travail**. [Voir notre InFO Flash](#).

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez [votre équipe locale FO](#)

