**Convention de forfait et contrôle du temps de travail**

Un employeur peut recourir à une forfaitisation sur le mois ou l'année du nombre d'heures ou de jours travaillés par un salarié dont il sait que la charge de travail peut l'amener, au cours de l'année, à dépasser la durée habituelle du travail dans l'entreprise. Cependant, il doit connaître et respecter un certain nombre de règles.

L'employeur peut décider de faire travailler un salarié - qu'il soit employé, agent de maîtrise ou cadre -, un nombre d'heures supérieur à la durée de travail prévue dans la convention collective. Dans ce cas, il doit impérativement mentionner cette convention de forfait dans le contrat de travail du salarié au moment de l'embauche. Il peut aussi le prévoir dans un avenant ultérieur mais, dans ce cas, il doit alors obtenir l'accord et la signature du salarié.

La convention de forfait doit impérativement préciser le nombre d'heures supplémentaires inclus dans la rémunération. À défaut, elle ne pourra pas être valide et pourra être annulée par le conseil de prud'hommes.

En outre, cette convention doit indiquer que la rémunération versée est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures que le forfait prévoit, augmentée des majorations dues pour les heures supplémentaires comprises dans le forfait.

Cependant, il faut veiller à respecter les dispositions légales et conventionnelles concernant la durée du travail et les temps de repos. Ainsi, par exemple, un cuisinier ne pourra pas travailler plus de 11 heures par jour, 12 heures pour le personnel de réception, et 11 h 30 pour le reste du personnel. Il faut aussi tenir compte de la durée maximale de travail, fixée à 48 heures par semaine. De même, le salarié ne pourra pas, malgré cette convention de forfait, ne pas bénéficier de son repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ainsi que d'un jour de repos par semaine.

Compte tenu de la dernière jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc. 29 juin 2011, n° 09-71.107), et bien que celle-ci concerne les conventions de forfait jours sur l'année, il est vivement conseillé à l'employeur de noter les horaires effectivement accomplis par le salarié pour éviter toute difficulté en cas de contentieux (et donc éviter tout règlement d'heures supplémentaires). Noter les heures effectuées par le salarié permet également d'être en mesure de justifier auprès de l'inspection du travail le respect des règles fixées par la convention collective (Cass. Soc. 29 juin 2011).

Le recours à une convention de forfait jours sur l'année n'est valable que si deux conditions sont réunies, comme l'a rappelé la Cour de cassation dans son arrêt du 29 juin 2011 : - elle doit être prévue par une convention ou un accord collectif de travail ; - elle doit être prévue par le contrat de travail ou un avenant contractuel. S'agissant du secteur des HCR, la convention collective du 30 avril 1997 ne prévoit la possibilité de recourir à une convention de forfait jours que pour les seuls cadres autonomes (article 13.2 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004) et pour une durée de travail qui ne peut être supérieure à 217 jours par an. Par conséquent, il n'est donc pas possible de conclure une convention de forfait jours avec un salarié appartenant à la catégorie employé ou agent de maîtrise. La rémunération moyenne mensuelle sur l'année du cadre autonome ne peut être inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 2 946 € pour l'année 2011.

La conclusion d'une convention de forfait jours avec un cadre autonome (c'est-à-dire un cadre relevant de la catégorie 5 de la convention collective bénéficiant d'une large autonomie dans leur emploi du temps) nécessite l'accord du salarié et doit être établie par écrit. Un avenant doit ainsi être signé par l'employeur et le salarié, si le recours au forfait jours n'était pas initialement prévu dans le contrat de travail. En cas de recours à une convention de forfait jours, l'employeur doit joindre en annexe à chaque bulletin de paie le décompte des journées travaillés, le nombre de jours pris et ceux restant à prendre (article 13.2 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004). En outre, le texte rappelle que cette annexe, qui est tenue mois par mois, sert de récapitulatif annuel et doit être mise à la disposition de l'inspection du travail et permettre un suivi de l'organisation du travail. Il convient d'insister sur l'importance de ces documents de contrôle, la Cour de cassation ayant fait du respect de ces clauses conventionnelles une condition même de la validité de la convention de forfait. Ainsi, lorsque l'employeur contrevient aux clauses d'un accord collectif organisant le contrôle et le suivi des conventions de forfait jours, ces conventions sont privées d'effet et le salarié peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires (Cass soc 29 juin 2011 ; n° 09.71-107).

L'employeur doit donc faire preuve d'une grande vigilance sur les conditions de validité de la convention de forfait, tant au moment de sa conclusion que tout au long de l'exécution du contrat de travail.

Publié dans le journal ["L'HOTELLERIE RESTAURATION"](http://www.lhotellerie-restauration.fr/journal/juridique-social-droit/2011-10/La-convention-de-forfait-n-exclut-pas-le-controle-du-temps-de-travail.htm)
[http://www.lhotellerie-restauration.fr](http://www.lhotellerie-restauration.fr/)