

CADRES ET TEMPS DE TRAVAIL

Avant la loi du 19 janvier 2000 les cadres ne faisaient l'objet d'aucune disposition spécifique dans le code du travail. Seuls les conventions collectives ou les contrats de travail faisaient référence au statut de cadre.

Pour tenir compte des différences existant entre les cadres, le code du travail en définit désormais trois catégories qui ne relèvent pas du même régime. À l'exception des cadres dirigeants, les cadres sont soumis aux règles relatives à la durée du travail et doivent donc, en principe, bénéficier, comme les autres salariés, de l'ARTT. Il est toutefois possible de conclure des forfaits (soit en jours, soit en heures) dont le recours nécessite, dans certains cas, un accord collectif.

1. Les trois catégories de cadres

◆ Les cadres dirigeants

Ce sont les cadres auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés du système de rémunération pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement (article L. 212-15.1 du Code du travail).

Ces cadres dirigeants ne sont pas concernés par la réglementation sur la durée du travail (en particulier les durées maximales ou les repos, quotidien ou hebdomadaire). En revanche leur sont applicables les dispositions du code du travail sur les congés payés, congés non rémunérés, congés pour événements familiaux et congé de maternité ainsi que le compte épargne temps.

◆ Les cadres « intégrés »

Ce sont les cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés (article L. 212-15-2 du Code du travail).

◆ Les cadres « autonomes » ou intermédiaires

Ces cadres « autonomes » ne relèvent d'aucune des deux autres catégories (cadres dirigeants et

cadres intégrés). Soit leurs horaires de travail ne sont pas contrôlables ou sont aléatoires (article L. 212-15-3 du Code du travail) et ne peuvent pas être fixés à l'avance ; soit, de par la nature de leurs fonctions, ils ont un horaire de travail différent de l'horaire collectif. Ce sont souvent des cadres itinérants, par exemple des cadres commerciaux, des cadres financiers ou certains ingénieurs qui travaillent sur des projets importants, etc.

QUESTIONS / RÉPONSES

[Comment déterminer à quelle catégorie appartient les cadres d'une entreprise ?](#)

[Faut-il mentionner sur le contrat de travail la catégorie à laquelle appartient le cadre ?](#)

[Les agents de maîtrise peuvent-ils se voir appliquer les dispositifs prévus pour les cadres ?](#)

2. L'ARTT pour les cadres intégrés

◆ Le principe

Ces cadres se voient appliquer l'ensemble des dispositions sur la durée du travail, les repos et les congés. A ce titre, ils relèvent de la législation sur les heures supplémentaires (majorations et repos

compensateurs) et sont soumis au contingent ([voir fiche 3](#)). Leur durée du travail peut en effet être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur une base hebdomadaire si cette durée du travail dépasse habituellement 35 heures.

- ◆ La convention de forfait (hebdomadaire ou mensuel en heures)

Souvent prévues pour les cadres, les conventions de forfait permettent d'intégrer le paiement des heures supplémentaires régulièrement effectuées par le salarié dans sa rémunération globale. Pour être valable, une telle convention doit, selon les tribunaux, remplir un certain nombre de conditions :

- si la convention collective ne prévoit pas la mise en place de conventions de forfait il est nécessaire d'inclure une clause dans le contrat de travail ou dans un avenant établissant clairement l'acceptation du salarié ;

Exemple : compte tenu de la durée légale de 35 heures, il est possible de prévoir un forfait de 37 heures par semaine.

- le forfait ne doit pas être défavorable au salarié : il doit correspondre au moins au salaire de base augmenté des heures supplémentaires qui auraient été versées en l'absence de convention ;
- il doit préciser le nombre d'heures comprises (celui ci doit être constant) : au-delà, les heures supplémentaires doivent être rémunérées en sus. Ainsi, les forfaits « tous horaires » ne sont pas admis par les tribunaux (sauf pour les cadres dirigeants).

La nature et le volume du forfait doivent être mentionnés sur le bulletin de paie.

Dans les entreprises de 20 salariés au plus, non couvertes par un accord collectif instituant un compte épargne temps, les salariés (à l'exception des femmes enceintes) peuvent, en accord avec l'employeur, effectuer des heures au – delà de leur forfait dans la limite de 70 heures par an .

Les heures travaillées donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale à 10%.Ce dispositif est temporaire. Il cesse de s'appliquer en cas de conclusion d'un accord collectif créant un CET dans l'entreprise ou, en tout état de cause, le 31 décembre 2008.

QUESTION / RÉPONSE

[Un cadre peut-il refuser une convention individuelle de forfait ?](#)

3.L'ARTT pour les autres cadres ou cadres autonomes

Pour cette catégorie de cadres, un certain nombre de formules sont proposées par la loi :

- le forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle (article L. 212-15-I du Code du travail) voir ci-dessus–;
- le forfait en heures sur une base annuelle (article L. 212-15-3 II du Code du travail);
- ou bien le forfait en jours (article L. 212-15-3 III du Code du travail).

La mise en place de forfaits annuels en heures ou en jours suppose la conclusion préalable d'un accord collectif de branche ou d'entreprise.

QUESTION / RÉPONSE

[Pour les cadres autonomes de l'article L. 212-15-3 du Code du travail, le recours à l'un des forfaits est-il obligatoire ?](#)

- ◆ Forfaits annuels en heures

↳ *Mise en œuvre*

L'accord collectif, obligatoire puisqu'il s'agit d'un forfait annuel, doit préciser le nombre d'heures de travail prévu dans l'année (par exemple, 1 607 heures + 130 heures).

La durée du travail du cadre ou du non cadre itinérant (voir ci-dessous) doit pouvoir faire l'objet d'un décompte pour qu'un forfait annuel en heures soit appliqué.

L'accord collectif peut déroger aux durées maximales, journalière et hebdomadaire : ainsi la journée du cadre pourra dépasser 10 heures, sa semaine excéder 48 heures ou 44 heures sur 12 semaines consécutives à condition toutefois que cet accord prévoit les modalités de contrôle de ces maxima. Le dépassement de ces minima conventionnels est sanctionné pénalement.

L'accord express du salarié est requis : une convention individuelle de forfait doit être conclue avec chaque salarié concerné.

Ce forfait annuel en heures peut être étendu aux non-cadres itinérants dont la durée de travail ne peut être prédéterminée (technico-commerciaux, techniciens de services après-vente) **ou** qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiés.

Les cadres et les non cadres itinérants au forfait annuel en heures sont exclus du champ du contingent annuel d'heures supplémentaires (et donc du repos compensateur).

↳ Heures choisies

Les salariés au forfait annuel en heures peuvent effectuer, en accord avec l'employeur, des heures choisies au-delà de la durée annuelle du travail prévue par la convention de forfait. Un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement doit prévoir cette possibilité et préciser :

- les conditions dans lesquelles ces heures sont effectuées ;
- la majoration de salaire à laquelle elles donnent lieu ;
- les conditions dans lesquelles le salarié fait connaître son choix.

◆ Forfaits annuels en jours

↳ Mise en œuvre

L'accord collectif doit définir **les catégories de cadres concernés** : il doit s'agir de cadres qui bénéficient d'une certaine autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

La loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi a élargi le champ d'application des cadres pouvant être soumis au forfait annuel en jours : auparavant (loi Aubry), étaient concernés les « salariés pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps ». Désormais il est seulement fait référence à « l'autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps ».

L'accord doit fixer le **nombre de jours travaillés dans l'année** qui ne peut être supérieur à **218** (Le plafond initialement fixé à 217 jours a été porté à 218 jours par loi du 30 juin 2004 créant une journée de solidarité)

Si au cours de l'année, le nombre de jours travaillés dépasse 218, les jours au-delà du

plafond sont reportés sur les 3 premiers mois de l'année suivante, ce qui réduit d'autant le plafond de l'année suivante. Le non-respect de ces dispositions est pénalement sanctionné.

Exemple, si un cadre travaille 227 jours en 2005 au lieu des 218 jours prévus dans l'accord, il devra récupérer les 10 jours et prendre des journées de repos avant le 31 mars 2006. De plus, son plafond 2006 tombera à 207 jours.

L'accord doit également préciser les **modalités de prise des demi-journées et des journées de repos**. Il peut également prévoir que des jours de repos seront affectés au compte épargne temps.

La formule de forfait annuel en jours est très souple : les heures de travail ne sont plus comptées, seulement les jours. En ce sens, elle est particulièrement adaptée aux cadres : ne se pose par exemple pas le problème de savoir si les repas d'affaires constituent ou non du travail effectif.

Les cadres concernés ne sont pas soumis aux durées maximales journalières et hebdomadaires. Seul reste obligatoire le respect de 11 heures consécutives de repos quotidien et de 24 heures consécutives de repos hebdomadaire (soit au total 35 heures consécutives de repos hebdomadaire). Il est interdit de les faire travailler plus de 6 jours par semaine.

Le forfait annuel en jours a été étendu aux salariés non cadres « 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 forfait doit être institué par accord collectif et les salariés concernés doivent donner leur accord par écrit.

↳ Rachat des jours de repos

Les cadres au forfait jours peuvent, s'ils le souhaitent et en accord avec l'employeur, racheter une partie de leurs jours de repos (aucun plafond n'est fixé par la loi) en contrepartie d'une majoration de salaire, à condition qu'un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement le prévoie. L'accord doit également déterminer le montant de la majoration de salaire (la loi ne fixe pas de minimum) ainsi que les conditions dans lesquelles s'exprime le volontariat des cadres.

Dans les entreprises de 20 salariés au plus, non couvertes par un accord collectif instituant un compte épargne temps, les cadres (à l'exception des femmes enceintes) peuvent, en accord avec l'employeur, renoncer à une partie de leurs jours de repos dans la limite de 10 jours par an.

Les demi-journées ou jours travaillés donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale à 10% et ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Ce dispositif de rachat est temporaire. Il cesse de s'appliquer en cas de conclusion d'un accord collectif créant un CET dans l'entreprise ou, en tout état de cause, le 31 décembre 2008.

QUESTIONS / RÉPONSES

Dans quel cas le plafond de 218 jours peut-il être dépassé ?

TABLEAU RÉCAPITULATIF

Cadres dirigeants	Cadres intégrés	Cadres autonomes	
Exclus des 35 heures et des dispositions de la durée légale du travail.	Convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire	Forfait horaire hebdomadaire ou mensuel	Forfait annuel en heures ou en jours.
	Contrat de travail ou avenant	Contrat de travail ou avenant	Négociation collective obligatoire

QUESTION / RÉPONSE

Comment peut-on contrôler le temps de travail des cadres ?

QUESTIONS / REPONSES

- Comment déterminer à quelle catégorie appartiennent les cadres d'une entreprise ?

Certains accords de branche peuvent prévoir la répartition des cadres entre les 3 catégories en fonction du niveau hiérarchique ou du coefficient. Le chef d'entreprise doit alors s'y conformer. Ainsi ne pourra pas être inclus dans la catégorie « cadre dirigeant », un cadre qui ne correspond pas aux critères définis par l'accord de branche. La répartition peut être faite par accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut, il revient à l'employeur d'opérer lui-même la distinction, en utilisant les critères prévus par la loi.

- Faut-il mentionner sur le contrat de travail la catégorie à laquelle appartient le cadre ?

La loi ne l'impose pas mais il est préférable de prévoir dans le contrat de travail une mention précisant la catégorie à laquelle le cadre appartient.

- Les agents de maîtrise peuvent-ils se voir appliquer les dispositifs prévus pour les cadres ?

La loi fait référence aux classifications des conventions collectives de branche ou à défaut au 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Les non cadres ou les « assimilés cadres » relevant de l'article 4bis de cette même convention ne sont donc pas concernés et les

forfaits en jours par exemple ne peuvent pas leur être appliqués, sauf si un accord collectif de branche ou d'entreprise a ouvert le bénéfice des conventions de forfait en jours aux non cadres dont la durée du temps de travail ne peut pas être déterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail et s'ils sont visés par cet accord.

- Un cadre peut-il refuser une convention individuelle de forfait ?

Face à une proposition d'un employeur de conclure une convention de forfait, le salarié peut refuser cette modification de son contrat. L'employeur devra soit renoncer, soit licencier le salarié à condition de présenter un motif économique. Si la proposition de convention de forfait résulte d'un accord collectif de réduction de la durée du travail, en cas de refus du salarié, la procédure à suivre est celle du licenciement individuel ne reposant pas sur un motif économique ([voir fiche 7](#)).

- Pour les cadres autonomes de l'article L 212-15-3 du Code du travail, le recours à l'un des forfaits est-il obligatoire ?

En aucun cas le recours au forfait n'est obligatoire. Mais les cadres qui n'ont pas conclu de convention de forfait sont alors soumis à l'ensemble de la réglementation sur la durée du travail et en particulier ils relèvent du contingent annuel d'heures supplémentaires et du repos compensateur.

- Dans quels cas le plafond de 218 jours peut-il être dépassé ?

- en cas d'affectation des jours de repos sur le compte épargne temps ;
- si l'accord collectif a prévu que les droits à congés peuvent être reportés jusqu'au terme de l'année civile suivant l'année au cours de laquelle a commencé la prise en compte (art. L. 223-9 du code du travail) ;
- en cas de rachat des jours de repos.

- Comment peut-on contrôler le temps de travail des cadres ?

Si le cadre n'est pas soumis à l'horaire collectif, il doit décompter lui-même ses horaires de travail s'il a une convention de forfait en heures hebdomadaire mensuel ou même annuel.

En cas de forfait annuel en jours, l'accord doit prévoir les modalités de suivi et de contrôle de la durée du travail. Une récapitulation annuelle du nombre de jours ou demi-journées travaillés devra être effectuée. Ce document devra être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 années sous peine de sanctions pénales.