

Labor & Employment Client Service Group

From Bryan Cave, Paris

Septembre 2011

Durée du Travail des Cadres en France : Forfaits Annuels en Jours

Rappel des Règles sur la Durée du Travail des Cadres en France

La durée du travail pour les salariés en France est de 35 heures hebdomadaires, ce qui signifie que toute heure de travail requise au-delà de cette limite serait en principe considérée comme une heure supplémentaire. Les cadres, cependant, ne sont pas souvent soumis à cette limite de 35 heures. En effet, le Code du travail distingue trois catégories de cadres:

- les cadres dirigeants : les règles relatives à la durée du travail ne s'appliquent pas à ces salariés ;
- les cadres : dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés (ex. : 35 heures hebdomadaires) ; et
- les autres cadres : qui jouissent d'une large autonomie, sont libres d'organiser leur emploi du temps et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée. La majorité des cadres est compris dans cette catégorie. Ces cadres peuvent bénéficier de conventions de forfait annuel, basées sur un nombre moyen annuel d'heures travaillées (généralement 1.607 heures) ou, plus fréquemment, de jours travaillés¹. 1,5 million de cadres en France sont soumis à un forfait annuel en jours. Ces conventions spéciales doivent être autorisées et prévues par la convention collective applicable, et doivent faire l'objet d'un accord individuel écrit du salarié concerné, le plus souvent dans le contrat de travail ou un avenant audit contrat. Dans ces accords, si la durée du travail est décomptée en nombre de jours travaillés par an, le salarié travaille en principe 218 jours par an au maximum² (ou un nombre inférieur de jours tel que prévu par l'accord d'entreprise ou la convention collective applicable) et bénéficie en conséquence d'un minimum de 10 jours

¹ Ces aménagements du temps de travail peuvent également être appliqués à certains salariés non-cadres (ex. : *commerciaux, ou salariés qui sont autonomes dans l'organisation de leur temps de travail*).

² En ce compris le lundi de Pentecôte (ou un autre jour tel que défini par l'employeur), la journée de solidarité est travaillée mais non rémunérée, afin que les entreprises contribuent par le paiement de charges sociales, afférentes à cette journée, au financement d'un dispositif de solidarité institué par le gouvernement (pour fournir une assistance aux personnes handicapées et âgées).

additionnels de repos par an, au lieu d'un paiement pour heures supplémentaires. En contrepartie, le nombre d'heures travaillées par le salarié chaque jour n'est pas décompté. Cependant, ces salariés restent soumis au repos quotidien de 11 heures consécutives et au repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Validité Contestée de ces Aménagements du Temps de Travail

La validité de ces aménagements du temps de travail a récemment été mise en cause devant les tribunaux, avec une demande en paiement d'heures supplémentaires motivée par le fait que le régime de durée du travail entraînerait, d'un point de vue pratique, une violation des droits aux repos quotidiens et hebdomadaires des salariés concernés, et en conséquence, constituerait une menace pour le droit à la santé et la sécurité des salariés. La Cour de cassation a rendu une décision à cet égard le 29 juin 2011.

Nouvelles Conditions pour les Conventions de Forfait-Jours

La Cour de cassation n'a pas invalidé la convention de forfait en jours sus-évoquée et prévue par la convention collective, mais a indiqué que la convention collective qui introduisait ce forfait (en l'espèce, la convention collective de la métallurgie) devait prévoir des mesures permettant de garantir le respect des repos quotidiens et hebdomadaires minimum (11 heures consécutives par jour et 35 heures consécutives par semaine) et des durées maximales de travail.

Ce faisant, la Cour de cassation a indiqué que les mesures suivantes devaient, par exemple, être mises en œuvre :

- *contrôle par l'employeur du nombre de jours travaillés, afin d'enregistrer le nombre de journées ou demi-journées travaillées, et le nombre de journées ou demi-journées de repos pris par le salarié ;*
- *délivrance, par l'employeur, d'un document de contrôle indiquant le nombre et la date de chacun des jours (ou demi-journées) travaillés, et la qualification des jours de repos pris (ex. jours de repos hebdomadaires obligatoires, congés, jours additionnels de repos prévus par la convention collective, jours RTT). Un tel document de contrôle peut être préparé par le salarié mais sous la responsabilité de l'employeur ;*
- *suivi, par le supérieur hiérarchique du salarié, de l'organisation du temps de travail et de la charge de travail de ce dernier, avec une réunion annuelle au cours de laquelle seraient discutées l'organisation du temps de travail, la charge de travail et la durée journalière du travail -laquelle doit être raisonnable.*

Recommandations

Il résulte de ce qui précède que si un employeur souhaite mettre en place un forfait annuel en jours (en contrepartie de jours additionnels de repos) pour ses cadres, et pour les autres salariés autonomes, il doit mettre en œuvre des moyens permettant de contrôler et d'assurer un suivi de l'activité desdits salariés, afin de garantir que la durée hebdomadaire du travail des salariés est raisonnable.

L'employeur devrait, à tout le moins, respecter les mesures prévues par la convention collective (ex. : *généralement, une réunion annuelle pour revoir la charge de travail et un contrôle du*

nombre de jours travaillés), et privilégier celles qui ont été dégagées par la Cour de cassation (ex. : tenue de timesheets, enregistrement de la durée de travail distinguant le temps de travail effectif, les temps de déplacement, les jours de repos quotidiens et hebdomadaires, les jours RTT, jours de congés légaux et conventionnels, réunion annuelle de suivi).

Tout manquement à de telles mesures pourrait rendre inopérant l'aménagement du temps de travail basé sur un forfait annuel en jours, et l'employeur serait en conséquence redevable du paiement d'heures supplémentaires.

Pour plus de précisions sur la question, vous pouvez solliciter votre contact Bryan Cave ou directement :

Sarah Delon-Bouquet

Office: Paris

Direct Dial: +33 1 44 17 77 25

Email: sarah.delon-bouquet@bryancave.com

Saïda Nouredine

Office: Paris

Direct Dial: +33 1 44 17 77

Email: saida.nouredine@bryancave.com

Bryan Cave's Labor & Employment Briefings are available online at www.bryancave.com/bulletins.

This bulletin is published for the clients and friends of Bryan Cave LLP. To stop this bulletin or all future commercial e-mail from Bryan Cave LLP, please reply to: opt-out@bryancave.com and either specify which bulletin you would like to stop receiving or leave the message blank to stop all future commercial e-mail from Bryan Cave LLP. Information contained herein is not to be considered as legal advice. Under the ethics rules of certain bar associations, this bulletin may be construed as an advertisement or solicitation.