

SALARIÉS CADRES

Les articles L. 3111-2 et suivants du Code du travail définissent trois catégories de cadres :

- les cadres dirigeants qui ne sont pas soumis aux dispositions concernant la durée du travail ;
- les salariés ayant la qualité de cadres au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les autres salariés cadres ne relevant pas des deux premières catégories.

CATÉGORIES DE CADRES

CADRES DIRIGEANTS

Définition

Sont considérés comme ayant la qualité de cadres dirigeants, les cadres :

- « auxquels sont confiées 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 ;
- qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement ».

Article L. 3111-2 du Code du travail

Trois conditions définissent la notion de cadre dirigeant :

- l'exercice de responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps ;
- le droit de prendre des décisions de façon largement autonome ;
- l'attribution d'une rémunération qui se situe dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunérations pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

La catégorie de cadres dirigeants est réservée à ceux des cadres qui participent à la direction de l'entreprise.

Cass. soc. 31 janvier 2012 n° 10-24.412 - Sté Bruno Saint-Hilaire c/ Russias

Le fait qu'il n'ait pas conclu d'accord particulier avec leur employeur ne s'oppose pas à la reconnaissance de ce statut.

Cass. soc. 30 novembre 2011 - Boyer c/ Sté Vitauto

Les cadres dirigeants peuvent également ne pas être classés au coefficient le plus élevé de la convention collective.

Cass. soc. 31 janvier 2012 n° 10-24.412 - Sté Bruno Saint-Hilaire c/ Russias

La mention, sur les bulletins de paie délivrés au dirigeant de plusieurs sociétés d'un groupe, de la durée de travail qu'il doit consacrer à chacune d'elles ne suffit pas à écarter sa qualité de cadre dirigeant, dans la mesure où les contrats de travail ne mentionnent pas les horaires de travail

Cass. soc. 31 janvier 2012 n° 10-24.412 - Sté Bruno Saint-Hilaire c/ Russias

Conséquences du statut de cadre dirigeant

Les dispositions du Code du travail concernant la durée légale du travail, le travail de nuit et celles relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés ne s'appliquent pas à ces salariés.

Par conséquent, les cadres dirigeants sont légalement exclus de l'application de l'ensemble des dispositions relatives à la durée du travail y compris de celles relatives à la durée maximale du travail.

En revanche, les dispositions relatives aux congés annuels, aux congés pour événements familiaux et aux principes généraux de prévention en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail leur sont applicables.

CADRES OCCUPÉS SELON UN HORAIRE COLLECTIF (CADRES INTÉGRÉS)

Définition

Il s'agit des « salariés ayant la qualité de cadres au sens des conventions collectives de branche, ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, 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. 3121-39 du Code du travail

Ce sont les cadres dont l'horaire de travail suit l'horaire collectif mais aussi ceux dont le rythme de travail épouse celui de l'horaire collectif sans s'identifier exactement ou en permanence à celui-ci.

Ces cadres peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires en nombre limité pour permettre :

- le passage de consignes ;
- la rédaction de rapports d'activité ;
- ou encore la préparation du travail du ou des jours suivants.

Ces salariés sont soumis à l'ensemble des dispositions du Code du travail relatives à la durée du travail, au repos et aux congés.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à ces salariés est de **220** heures par an sauf accord collectif prévoyant un contingent différent.

CADRES AUTONOMES

Les salariés ayant la qualité de cadres au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des dispositions des deux premières catégories peuvent bénéficier d'un forfait annuel en heures ou en jours.

Cette troisième catégorie de cadres est composée de cadres qui ne sont ni des cadres dirigeants, ni des cadres intégrés à l'équipe.

Cette catégorie est toutefois déterminée par les accords collectifs au regard de l'autonomie de ces salariés dans l'organisation de leur emploi du temps.

L'horaire de travail de ces salariés ne suit pas l'horaire d'un atelier, d'un service ou d'une équipe.

DIFFÉRENTS TYPES DE FORFAIT

Trois types de forfait peuvent être conclus avec les salariés cadres.

Toutefois, certains forfaits ne peuvent être appliqués à certaines catégories de cadres.

Les trois types de forfait pouvant être mis en place sont :

- les forfaits horaires hebdomadaires ou mensuels ;
- les forfaits annuels en heures ;
- les forfaits annuels en jours.

MISE EN PLACE D'UNE CONVENTION DE FORFAIT

Définition

Lorsque l'horaire de travail comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires, l'employeur et le salarié peuvent convenir d'une rémunération forfaitaire incluant, dans le salaire mensuel, un nombre déterminé d'heures supplémentaires.

Le salaire forfaitaire englobe le salaire de base (**151,67** heures) et la rémunération des heures supplémentaires effectuées régulièrement.

Le forfait de salaire permet d'intégrer le paiement majoré des heures supplémentaires dans la rémunération globale du salarié.

Mise en place

La durée du travail peut être fixée par des conventions individuelles de forfait qui peuvent être établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Article L. 3121-38 du Code du travail

Forfait hebdomadaire ou mensuel

La conclusion de forfait en heures sur la semaine et sur les mois n'est pas subordonnée à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif le prévoyant.

Forfait annuel

La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi.

Il fixe également les caractéristiques principales de ces conventions.

À défaut de convention ou d'accord collectif étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, des conventions de forfait en heures peuvent être établies uniquement sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

En sus des conditions définies précédemment, les forfaits sont également soumis aux conditions générales applicables à toutes les conventions de forfait.

Conditions générales applicables aux conventions de forfait

Plusieurs conditions doivent être remplies pour que la convention de forfait soit opposable au salarié :

- le forfait doit résulter d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit.

Article L. 3121-40 du Code du travail

La rédaction d'un écrit permet à l'employeur de faciliter l'établissement de cette preuve. La convention de forfait ne peut résulter d'un usage dans l'entreprise.

Cass. soc. 31 mars 1998 – SA Bristol MECL c/Devilliers et autres

- le forfait ne doit pas être défavorable au salarié.

Il doit être au moins égal au salaire minimum conventionnel correspondant à la fonction, augmenté des bonifications ou majorations pour heures supplémentaires.

Cass. soc. 4 mai 1999 – Fortunade c/SA Lorraine TP et autres

Article L. 3121-41 du Code du travail

La rémunération doit être au moins égale à la rémunération perçue dans le cadre de l'horaire normal, majorée de la rémunération des heures supplémentaires réellement décomptées. La licéité du forfait suppose donc une comparaison entre le forfait convenu et le salaire minimum conventionnel augmenté des heures supplémentaires.

Cass. soc. 5 janvier 2000 – SNC LIDL c/Clément et autre - RJS 03/2000 n° 283

La seule qualité de cadre ne suffit pas à exclure le droit du salarié au paiement des heures supplémentaires qu'il a effectuées indépendamment de tout forfait.

Le forfait doit être déterminé

Ainsi, «la seule fixation d'une rémunération forfaitaire sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération ne permet pas de caractériser une convention de forfait».

Cass. soc. 3 décembre 2003 – Société Chatrage c/Alore

CONSÉQUENCES RELATIVES AU PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Lorsque le forfait est établi, le salarié ne peut demander le paiement des heures supplémentaires comprises dans le forfait. Par contre, la convention de forfait n'interdit pas au salarié de prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies en sus du forfait convenu.

Cass. soc. 17 janvier 1996 – Vetland c/Mousseau

Cass. soc. 29 mai 1996 – SA Sté Nord France Bâtiment Travaux Publics c/Ghibaud

Cass. soc. 5 janvier 2000 – SNC LIDL c/Clément et autre - RJS 03/2000 n° 283

Il appartient, dans ce cas, au salarié d'apporter la preuve des heures effectuées au-delà du forfait.

Cass. soc. 16 octobre 1996 – SFERRAZZA c/CAPVL

La convention de forfait ne prive pas le salarié de son droit à la contrepartie obligatoire en repos sur les heures supplémentaires réellement effectuées. Par conséquent, cette contrepartie obligatoire en repos doit pouvoir être prise par le salarié. À défaut, l'employeur peut être condamné à des dommages-intérêts pour non octroi du repos compensateur.

Cass. soc. 10 décembre 1997 – SARL Igeba c/Kielbasa
Cass. soc. 5 janvier 2000 – SNC LIDL c/Clément et autre

MODIFICATION DE LA CONVENTION DE FORFAIT

La convention de forfait présente un caractère contractuel. Sa modification ne peut résulter que de l'accord des deux parties.

Cass. soc. 6 juillet 1999 – SA St Frères Protection c/Lamarre

FORMULE DE FORFAIT

Plusieurs formules de conventions individuelles de forfait peuvent être mises en place : hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Toutefois, pour les cadres occupés selon un horaire collectif (cadres intégrés), la circulaire MES/CAB/2000 relative à la réduction du temps de travail n'évoque que la possibilité de mettre en place un forfait hebdomadaire ou mensuel.

Forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

Le forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle peut être mis en place par accord collectif ou lors de la signature du contrat de travail.

La signature de cette convention de forfait implique le respect des conditions posées par la jurisprudence.

Lorsqu'il s'agit de conventions individuelles de forfait en heures sur une base mensuelle, la durée prévue doit être calculée sur le mois. La rémunération doit intégrer les majorations liées aux heures supplémentaires accomplies durant le mois au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail.

Les heures supplémentaires, accomplies au-delà de la durée prévue dans le cadre du forfait, sont rémunérées en supplément avec le salaire du mois durant lequel elles ont été accomplies.

L'ensemble des dispositions relatives à la durée du travail, notamment celles concernant les durées maximales de travail, le repos quotidien ou les jours fériés, sont applicables aux cadres régis par un forfait horaire hebdomadaire ou mensuel.

Contrôle horaire

Lorsque ces conventions de forfait sont mises en place par accord collectif et que l'accord définit des modalités de contrôle de la durée du travail, celles-ci se substituent aux modalités définies à l'article D. 3171-8 du Code du travail.

Contingent d'heures supplémentaires

Le cadre qui a signé une convention de forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, bénéficie d'un contingent de **220** heures par an. Un accord collectif peut fixer un contingent annuel.

Forfait en heures sur l'année

Mise en place

La mise en place du forfait annualisé en heures est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif de branche étendu, d'entreprise ou d'établissement et doit être prévue au contrat de travail.

La fixation d'un accord collectif prévoyant la mise en place de forfaits annualisés en heures ne dispense pas de la conclusion de conventions individuelles de forfait.

Ces forfaits sont valables dans la mesure où ils s'accompagnent d'une réduction effective du temps de travail.

Article L. 3121-39 du Code du travail

Durée du travail prévue dans la convention

La convention de forfait en heures vise à rémunérer une durée annuelle du travail intégrant, le cas échéant, un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur l'année. L'accord collectif la prévoyant doit fixer la durée annuelle de travail servant de base à son établissement. L'entreprise doit, par ailleurs, respecter les dispositions du Code du travail relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié.

La convention ou l'accord peut, sous réserve des dispositions des articles du Code du travail L. 3131-1 (repos quotidien minimum de **11** heures), L. 3131-2 (amplitude maximum de la semaine fixée à **6** jours) et L. 3131-2 (repos minimum hebdomadaire fixé à 24 heures consécutives), déterminer des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues aux articles L. 3121-34 et L. 3121-35 du Code du travail.

Par conséquent, il est possible de fixer des limites journalières et hebdomadaires excédant les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, soit :

- **10** heures par jour ;
- **48** heures par semaine ;
- **44** heures par semaine sur **12** semaines consécutives, sauf décret pris après accord de branche dans la limite de **46** heures.

L'accord doit, dans ce cas, prévoir les modalités de contrôle de l'application de ces nouveaux maxima conventionnels et déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

Calcul de la rémunération

La rémunération prévue doit intégrer les majorations pour les heures supplémentaires accomplies durant l'année au-delà de la durée moyenne du travail correspondant à la durée légale de **35** heures, à savoir **1 607** heures.

Niveau de rémunération

Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.

Salariés concernés

Le forfait annuel en heures est applicable aux salariés cadres 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.

La convention ou l'accord peut, en outre, préciser que les conventions de forfait en heures sur l'année sont applicables aux salariés non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Article L. 3121-42 du Code du travail

L'autonomie des salariés doit être réelle. L'organisation de l'emploi du temps des jours travaillés du salarié ne peut résulter des seules directives de l'employeur.

Sont notamment susceptibles d'être concernés par ces dispositions :

- les salariés exerçant des fonctions commerciales ;
- les technico-commerciaux ;
- certains techniciens de maintenance.

Forfait en jours sur l'année

Objet de la convention

La convention de forfait en jours permet de rémunérer le salarié cadre sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement.

La durée prévue est comptabilisée en jours et non plus en heures.

Une convention de forfait en jours doit fixer le nombre de jours travaillés.

A défaut de comporter la mention du nombre de jours travaillés, la convention de forfait en jours, est irrégulière.

Risque pour l'entreprise

Un salarié est fondé à demander des rappels d'heures supplémentaires et de repos compensateurs. En effet, selon l'avenant à son contrat de travail, l'intéressé était soumis à une convention de forfait se bornant à énoncer que sa rémunération était indépendante du temps consacré effectivement à ses fonctions.

Cass. soc. 1^{er} décembre 2009 Pouget c/ Sté Castorama France

Mise en place de la convention de forfait en jours

Accord collectif

La possibilité de conclure une convention de forfait en jours doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement. La convention ou l'accord collectif ne doit pas faire l'objet d'une opposition syndicale.

À défaut, une convention de forfait en jours ne peut être signée.

Cass. soc. 13 décembre 2006

L'accord collectif doit déterminer :

- les catégories de cadres susceptibles de bénéficier des conventions individuelles de forfait ;
- les caractéristiques principales de ces conventions ;
- la durée annuelle à partir de laquelle la convention est établie.

Article L. 3121-39 du Code du travail

L'accord collectif sur la base duquel le forfait jours est pratiqué doit également comporter des dispositions suffisantes en matière de suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées d'activité des salariés.

Cass. soc. du 29 juin 2011

L'accord peut, en outre, prévoir que des jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne temps.

Accord du salarié

La mise en place du forfait suppose ensuite d'être fixée contractuellement par des conventions individuelles établies en jours (conventions de forfait).

Circulaire n° 2000-07 du 6 décembre 2000

La mise en place du forfait jours ne peut par conséquent se faire sans l'accord du salarié.

Ainsi, le refus par le salarié de signer l'avenant prévoyant une convention de forfait annuel en jours, peut conduire l'entreprise au paiement des majorations pour heures supplémentaires effectuées par celui-ci en cas de réclamation de sa part.

Cass. soc. 20 février 2008

Salariés concernés

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 du Code du travail :

- les 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 ;
- les 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.

Article L. 3121-43 du Code du travail

Liberté d'organisation dans l'emploi du temps

Pour être soumis au forfait jours, le salarié doit être libre dans l'organisation de son travail. Ainsi, l'utilisation du forfait en jours peut-elle être remise en cause lorsque le salarié n'a pas d'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.

Cass. soc. 31 octobre 2007 Société blue Green Vilennes c/Loustaud

Dépassement du forfait et renonciation aux jours de RTT

La loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 introduit des modalités particulières concernant le régime des heures choisies s'agissant des salariés et des cadres ayant conclu des conventions de forfait annuelles en heures et en jours.

Renonciation aux jours de RTT

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord prévu à l'article L. 3121-39 du Code du travail. À défaut d'accord, ce nombre maximal est de deux cent trente-cinq jours.

Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise, et du titre IV relatif aux congés payés.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à **10 %**.

Article L. 3121-45 du Code du travail

■ Incidence sur le plafond annuel relatif au forfait jours

Les jours auxquels le salarié a renoncé n'ont pas d'incidence s'agissant du plafond annuel relatif au forfait en jours (**218** jours).

En effet, si un cadre renonce, par exemple à **5** jours de repos, et travaille donc **5** jours supplémentaires, ces **5** jours ne s'imputent pas sur le nombre total de journées travaillées fixé par la convention de forfait.

Entretien annuel obligatoire

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année.

Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Article L. 3121-46 du Code du travail

■ Incidences des absences sur les droits à repos

En cas de maladie du salarié, l'employeur doit réduire le plafond annuel de jours devant être travaillés, en déduisant du forfait le nombre de jours d'absence maladie du salarié.

Exemple

Un salarié ayant 15 jours ouvrés de maladie verra son forfait de 218 jours travaillés être réduit à 203 jours. Les journées de maladie ne peuvent par conséquent être récupérées sur les jours de repos du salarié

Cass. soc. 3 novembre 2011

■ Incidence des congés payés sur le nombre de jours travaillés

Le plafond de **218** jours fixé à l'article L. 3121-44 du Code du travail peut être dépassé du fait de la non prise de l'ensemble des congés payés acquis sur la période ou du fait de la non acquisition, et donc de la non prise de congés payés sur la période de forfait (exemple : embauche).

Dans ce cas, le plafond de **218** est augmenté à due concurrence. Ainsi, pour un salarié qui, du fait de sa date d'embauche, n'a pas acquis plus de **4** semaines de congés et, de ce fait, ne peut prendre que **4** semaines de congés payés au cours de l'exercice applicable à la modulation, le plafond applicable sera le suivant : **218 + 5** ou **6** (jours ouvrés de congés non pris) soit **223** ou **224** jours.

Ces règles s'appliquent à défaut de précisions contraires d'un accord collectif.

■ Décompte des journées de travail

Le forfait jour repose sur l'abandon d'une logique de décompte des heures de travail effectif.

Par conséquent, dans le silence de la loi, le salarié est considéré comme ayant accompli une journée de travail quelle que soit la durée du travail effectuée durant cette journée.

Indépendamment du nombre d'heures travaillées pendant la journée ou la demi-journée, la comptabilisation peut donc aboutir à décompter une journée ou peut éventuellement ne conduire au décompte que d'une demi-journée dans la mesure où l'accord collectif prévoit cette possibilité et si l'intervention du salarié au cours de la journée n'a pas dépassé cette durée.

Durées maximales du travail

Les salariés cadres gérés dans le cadre d'un forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions du Code du travail concernant les durées maximales hebdomadaires et quotidiennes du temps de travail, ni à celles reposant sur un calcul en heures de la durée du travail.

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail, comme aux autres dispositions du Code du travail reposant sur un calcul en heures d'une durée de travail (contingent d'heures supplémentaires, contrepartie obligatoire en repos, travail à temps partiel, modalités de contrôle de la durée journalière de travail).

En revanche, les dispositions relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire sont applicables. Les salariés concernés sont par conséquent soumis aux dispositions du Code du travail relatives :

- au repos quotidien.

Article L. 3131-1 du Code du travail

- au repos hebdomadaire.

Article L. 3132-2 du Code du travail

La convention ou l'accord doit déterminer les modalités concrètes d'application de ces dispositions.

Retenue pour grève

La cour de cassation a, dans un arrêt du 13 novembre 2008, précisé la méthode de retenue sur salaire à utiliser en cas de grève d'un salarié rémunéré au forfait jours, et ce lorsque l'absence est inférieure à une journée. Selon cette dernière, à défaut d'accord collectif ayant fixé des modalités particulières, la retenue sur salaire doit tenir compte de la durée de l'absence du salarié. Elle doit être calculée en déterminant à partir du salaire mensuel ou annuel du salarié, une rémunération horaire qui tient compte du nombre de jours travaillés fixés dans la convention de forfait.

Exemple

Soit un salarié percevant 40 000 € pour 218 jours travaillés. 218 correspondant à (151,67 heures x 12). Dans ce cas, le salaire horaire peut être déterminé de la façon suivante : $40\,000 / (151,67 \times 12) = 21,98$ € par heure d'absence.

Abattement d'assiette pour les forfaits jours « réduit »

En application de l'article L. 242-8 du Code de la Sécurité sociale, pour le calcul des cotisations plafonnées des salariés employés à temps partiel au sens de l'article L. 3123-1 du Code du travail, il est opéré un abattement d'assiette compensant la différence entre le montant des cotisations dues et le montant des cotisations qui seraient dues pour une durée du travail à temps complet.

Exemple

Soit un salarié percevant 2 800 € pour une durée du travail de 28 heures hebdomadaires. Sa rémunération serait de 3 500 € à temps plein. Le plafond mensuel étant de 3 129 € en 2014 pour un temps plein, l'abattement d'assiette serait en ce cas de : $\text{plafond réduit} : 3\,129 \times 80\% = 2\,503,20\text{€}$.

Pour le calcul de cet abattement, l'article R. 242-9 du Code de la Sécurité sociale dispose, qu'il doit être tenu compte de la « rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait été employé à temps complet ».

Aux termes de l'article R. 242-7 alinéa 2 du Code de la Sécurité sociale, la durée de travail prise en compte correspond à la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, à la durée conventionnelle fixée pour la branche ou l'entreprise ou à la durée applicable dans l'établissement, exprimée en jours ou en heures.

Forfait jours

La référence à une durée du travail fixée en jours entre en contradiction avec le champ d'application des dispositions relatives à l'abattement d'assiette fixé par l'article L. 242-8 du Code de la Sécurité sociale.

Il résulte, en effet, des termes de l'article L. 242-8 du Code de la Sécurité sociale que sont seuls visés «les salariés employés à temps partiel, au sens des articles L. 3123-1 et L. 3121-39 du Code du travail», soit des salariés dont la durée du travail est obligatoirement fixée en heures à un niveau inférieur à la durée légale ou conventionnelle hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Par ailleurs, les salariés qui peuvent voir leur durée du travail exprimée en jours en application de l'article L. 215-15-3 III du Code du travail, ne sont pas considérés comme des salariés à temps partiel et cela quel que soit le nombre de jours de travail figurant dans leur convention de forfait.

Cette position est confirmée par la circulaire ministérielle DRT 2000/07 du 6 décembre 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui précise que les salariés, dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours, ne sont pas des salariés à temps partiel au sens du Code du travail dans la mesure où :

- leur durée du travail ne peut être décomptée en heures ;
- le plafond de « **218 jours** » de travail par an fixé par la loi ne correspond pas à un temps plein annuel mais à un plafond maximal de jours annuel pouvant être fixé par accord».

De ce fait, les dispositions de l'article R. 242-7 du Code de la Sécurité sociale, en ce qu'elles font mention d'une durée du travail exprimée en jours, sont inopérantes pour la mise en œuvre du calcul de l'abattement d'assiette.

Lettre-circulaire Acoff n° 2004-136 du 8 octobre 2004
Cassation civile 2^e 11 juillet 2013 n° 1340-025

Sanctions relatives à l'absence de réduction du temps de travail

Lorsqu'un salarié a conclu une convention de forfait en jours et ne bénéficie pas d'une réduction effective de sa durée du travail ou perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut intenter vis-à-vis de son employeur une action en dommages-intérêts.

Cette action peut être intentée nonobstant toute clause conventionnelle ou contractuelle contraire.

Le tribunal peut allouer au salarié une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment :

- au niveau du salaire minimum conventionnel applicable ;
- ou, à défaut, de celui pratiqué dans l'entreprise et correspondant à sa qualification.

■ **Contingent d'heures supplémentaires**

Pour les cadres en jours ou dirigeants, aucun contingent annuel d'heures supplémentaires n'est applicable et aucune contrepartie en repos n'est due.

Fiche n° 11 – Circulaire MES/CAB/2000 du 3 mars 2000 relative à la réduction du temps de travail

■ **Modalités de contrôle et de suivi**

L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, pendant une durée de trois années, le ou les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement et permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par les salariés concernés par les conventions de forfait. L'employeur doit, par conséquent, mettre à la disposition de l'inspecteur du travail un récapitulatif annuel du nombre de jours de travail.

Article D. 3171-10 du Code du travail

Le non respect de cette obligation est pénalement sanctionné par une contravention de IV^e classe, soit **750 €** au plus.

Article R. 3124-3 du Code du travail

De plus, en cas de litige (dépassement du forfait), l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les jours effectivement travaillés.

Cass. soc. 23 septembre 2009

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES FORFAITS POUR LES CADRES

Cadres dirigeants	Cadres intégrés	Cadres autonomes
<i>Article L. 3111-2 du Code du travail</i>	<i>Article L. 3121-42 du Code du travail</i>	<i>Article L. 3121-43 du Code du travail</i>
Définition		
<p>Cadres :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ■ habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ■ percevant une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'établissement 	<p>"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 auxquels ils sont intégrés"</p>	<p>Cadres ne relevant pas des deux catégories précédentes</p>
Organisation du travail		
<ul style="list-style-type: none"> ■ forfait tout horaire ■ le régime de droit commun sur la durée du travail ne leur est pas applicable 	<ul style="list-style-type: none"> ■ application du droit commun sur la durée du travail ■ possibilité de signer avec eux des conventions de forfait horaire hebdomadaire ou mensuel 	<ul style="list-style-type: none"> ■ possibilité de signer des conventions de forfait en : <ul style="list-style-type: none"> - heures (hebdomadaire, mensuel) ou - annuel - jours

La conclusion des conventions de forfait annuel doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Les forfaits, outre les règles spécifiques, sont soumis aux règles générales de validité des forfaits.

