

Travail horaire ou forfaitisé pour les cadres ? Du choix opportun à l'impérieuse nécessité de contrôler le temps de travail

29/05/2018



Chaque mois Avosial publie une chronique pour actuEL-RH. Ce mois-ci, Benoît Sevilla, met en garde contre la tentation de vouloir placer

l'ensemble de ses collaborateurs cadres en forfait-jours. Des précautions sont à prendre d'autant que les ordonnances Travail ont élargi cette possibilité, souligne-t-il.

De nombreuses petites et grandes entreprises sont de plus en plus tentées de placer leurs cadres en forfait jours afin de se débarrasser des contraintes relatives au suivi et au contrôle du temps de travail de leurs salariés, pensant par la même occasion se protéger de la possible réclamation par leurs collaborateurs tenus par des horaires de travail de l'indemnisation d'heures supplémentaires travaillées.

En réalité, un tel choix peut s'avérer périlleux au regard des conditions restrictives et des obligations s'imposant à l'employeur à l'égard de ces cadres ayant conclu une convention de forfait jours. Il existe de nombreux écueils dans lesquels nombre d'entreprises tombent, permettant aisément à leurs salariés en cas de conflit de demander l'annulation de leur convention de forfait jours et ainsi obtenir une indemnisation correspondant à des heures supplémentaires non rémunérées.

Un rappel des obligations de l'employeur selon qu'il fait le choix d'employer ses cadres selon le régime légal du temps de travail horaire (1) ou du forfait jours (2) apparaît d'autant plus indispensable que la seconde possibilité a été élargie par les ordonnances Macron du 22 septembre 2017.

1) Régime légal horaire du temps de travail

Le temps de travail des salariés soumis à un régime horaire de travail peut être contrôlé facilement, dès lors que l'employeur use de son pouvoir de direction et d'organisation. Outre qu'il doit être systématiquement rappelé contractuellement qu'aucune heure excédant le temps de travail légal ne peut être accomplie sans une demande explicite ou à tout le moins un accord exprès de l'entreprise, les moyens permettant d'établir les heures réellement travaillées par les salariés sont simples à mettre en œuvre.

Partant du postulat que le contrat de travail prévoit un horaire de travail contractuel, l'entreprise a la possibilité de mettre en place un système de badgeage à l'entrée et à la sortie de ses locaux afin de reconstituer le temps de travail de ses collaborateurs.

Si un tel système ne peut être installé en raison de contraintes budgétaires ou techniques, il suffit d'exiger du salarié qu'il déclare chaque semaine les heures qu'il a effectuées sur un document contresigné par l'entreprise.

Dès lors que de tels outils de contrôle - simples à mettre en place - existent, le salarié se trouve dans l'impossibilité de revendiquer ultérieurement l'accomplissement d'heures supplémentaires face à un employeur en capacité de rapporter la preuve des heures qu'il a réalisées.

De plus en plus d'entreprises se tournent vers la formalisation de forfait jours avec leurs

salariés cadres, pensant à tort se placer à l'abri de la survenance d'un litige relatif au temps de travail de leurs salariés.

2) Forfaitisation du temps de travail

Bien que le législateur ait encore récemment élargi la possibilité pour les entreprises de placer leurs cadres en forfait jours dans le cadre des ordonnances Macron (le forfait jours pouvant être désormais imposé dans le cadre d'un accord de performance collective adopté par la majorité des salariés de l'entreprise en l'absence de représentants du personnel ou d'organisations syndicales), il n'en reste pas moins que les conditions l'autorisant restent très restrictives.

Tout d'abord, tant le code du travail (*article L. 3121-58*) que les dispositions conventionnelles sur la forfaitisation du temps de travail - lorsqu'elles existent - prévoient que seuls les cadres disposant d'une autonomie dans leur emploi du temps et dont la nature des fonctions les empêche de suivre un horaire collectif de travail peuvent conclure une convention de forfait jours.

De nombreuses conventions collectives précisent par ailleurs que les salariés placés en forfait jours doivent disposer d'un coefficient déterminé et d'une rémunération annuelle brute minimale actualisée chaque année. Dans la convention collective des bureaux d'études techniques dite Syntec par exemple, seuls les cadres de position 3, disposant d'un salaire brut minimum annuel de 50 012,66 euros depuis le 1er janvier 2017, sont éligibles au forfait jour.

Méconnaître de telles dispositions peut permettre au salarié, qui se targuerait de l'illégalité de sa situation contractuelle, de réclamer le paiement des heures travaillées au-delà de 35 heures hebdomadaires.

En outre, contrairement à une idée largement répandue, l'employeur n'est pas dispensé de contrôler le temps de travail des cadres qu'il emploie en forfait jours.

L'article L. 3121-60 du Code du travail prévoit en effet que l'employeur doit s'assurer que la charge de travail du salarié est raisonnable, ce qui implique également un contrôle régulier notamment par le biais d'entretiens annuels ou bi annuels, souvent prévus par la convention collective, destinés à vérifier que ce dernier respecte le temps de repos minimal entre deux journées de travail (11 heures) et le temps de travail maximum hebdomadaire (48 heures). En outre, si le management ne s'assure pas régulièrement que la charge de travail du salarié n'est pas excessive, et si c'est le cas, ne prends pas de mesures correctrices rapides, l'employeur ne respecte pas non plus ses obligations légales.

L'employeur doit également être en mesure de pouvoir justifier le nombre de jours travaillés dans l'année par les cadres qu'il emploie, qui ne peuvent au maximum excéder 218 jours (seuil légal). Pour cela, il est fortement recommandé, ainsi que le prévoient généralement les dispositions conventionnelles à ce titre, de demander aux

salariés de déclarer sur un document (pouvant être remis chaque mois à l'entreprise) les journées travaillées, contresigné par leur supérieur hiérarchique.

Là aussi, en l'absence de contrôle par l'employeur, le salarié est en droit de réclamer l'annulation de la convention de forfait jours et une indemnisation au titre de ses heures supplémentaires sur une base de 35 heures hebdomadaires, de la même façon qu'un salarié soumis à un temps de travail horaire.

Les contentieux en la matière sont très nombreux, quasi systématiques lorsque le salarié conteste son licenciement, et s'avèrent extrêmement coûteux pour les entreprises.

Les entreprises ne doivent ainsi pas se méprendre sur l'intérêt de forfaitiser le temps de travail de leurs salariés cadres en s'illusionnant sur les avantages que cela pourrait présenter par rapport à l'attribution d'un temps de travail horaire classique. Il apparaît en effet qu'il leur est impérieux de mettre systématiquement en place les outils permettant de contrôler le temps de travail de leurs salariés, qu'ils soient soumis à un horaire de travail ou qu'ils soient placés en forfait jours.



✎ Benoît Sevilla

Source URL:

<http://www.actuel-rh.fr/content/travail-horaire-ou-forfaitise-pour-les-cadres-du-choix-opportun-limperieuse-necessite-de>