

Cadres

Les salariés qui ont la qualité de cadres sont ceux considérés comme tels par les conventions collectives de branche ou par le 1er alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres (AGIRC) du 14 mars 1947. L'ANI du 25/04/1983 donne également des indications.

Quelles sont les différentes catégories de cadres ?

Quelles sont les différents types de conventions de forfait ?

Focus : Je suis cadre. Mon employeur veut m'imposer une convention de forfait en jours de travail. Puis-je refuser ?

Quelles sont les différentes catégories de cadres ?

La loi du 19 janvier 2000, modifiée par la loi du 17 janvier 2003, distingue trois catégories de cadres par rapport à l'application des dispositions relatives à la durée du travail :

LES CADRES « DIRIGEANTS » (C.TRAV. ART. L. 212-15-1) La durée du travail ne leur est pas applicable.

Les cadres dirigeants sont des salariés qui :
détiennent le pouvoir de prendre des décisions de façon autonome
assument des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps
perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'en-treprise ou l'établissement.

LES CADRES « INTÉGRÉS » (C.trav. art. L. 212-15-2)

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. Ils bénéficient des mêmes modalités de réduction du temps de travail que les autres salariés.

LES CADRES « AUTONOMES » (C.trav. art. L. 212-15-3)

Ce sont les cadres qui n'appartiennent à aucune des deux premières catégories.

La loi autorise donc, pour cette catégorie de cadres, la conclusion de conventions de forfait.

Quelles sont les différents types de conventions de forfait ?

LES CONVENTIONS DE FORFAIT HORAIRES

Des conventions de forfait horaires peuvent être établies sur une base :

- hebdomadaire (par accord ou avenant au contrat) : la conclusion de ce forfait est également possible pour la catégorie des cadres intégrés.
- mensuelle (par accord ou avenant au contrat) : la conclusion de ce forfait est également possible pour la catégorie des cadres intégrés.
- annuelle (par accord de branche ou d'entreprise) : les salariés itinérants non cadres sont également susceptibles de relever de cette convention de forfait annuel dès lors que leur durée du travail ne peut être prédéterminée ou qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Ces conventions doivent comporter un volume d'heures de travail précis et intégrer leur paiement majoré dans la rémunération du salarié. La conclusion de la convention de forfait doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

LES CONVENTIONS DE FORFAIT JOURS

Un accord collectif (de branche ou d'entreprise) est nécessaire pour recourir aux conventions de forfait jours. L'accord fixe, notamment, le nombre de jours travaillés dans l'année (maximum 218 jours) et les catégories de cadres concernés au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ainsi que les salariés non cadres dont le temps de travail ne peut être prédéterminé et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps (art. L. 212-15-3).

Les conventions de forfait en jours doivent donner lieu à la signature d'un avenant au contrat : le salarié est en droit de la refuser dans la mesure où elle constitue une véritable modification de son contrat de travail. Dans cette hypothèse, soit l'employeur renonce à son projet, soit il est tenu de licencier le salarié qui refuse la modification de son contrat.

Les règles relatives au repos quotidien (11 heures consécutives) et hebdomadaire (35 heures) sont applicables à cette catégorie de cadres.

Focus : Je suis cadre. Mon employeur veut m'imposer une convention de forfait en jours de travail. Puis-je refuser ?

Une convention de forfait ne peut jamais être imposée au salarié puisqu'elle constitue une modification du contrat de travail. Vous êtes donc en droit de la refuser. Dans ce cas, soit votre employeur renonce à son projet, soit il procède à votre licenciement. S'il envisage une mesure de licenciement, votre employeur devra nécessairement justifier la rupture

de votre contrat, non par votre refus de la modification de votre contrat mais par la cause de la modification elle-même : si cette dernière ne procède pas d'une cause réelle et sérieuse, votre licenciement pourra vous ouvrir droit à des dommages et intérêts.