



Imposer des horaires à un Cadre au forfait-jours

publié le **01/03/2018**, vu **17871** fois, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

Un employeur doit distinguer la situation de ses salariés cadres : seuls les cadres autonomes pourront être au forfait-jours. Mais alors l'employeur ne pourra plus leur imposer d'horaires fixes de travail.

Le forfait annuel en jours est un mode d'organisation de la durée du travail qui entraîne le versement d'une rémunération forfaitaire.

Cette rémunération inclut les éventuelles heures travaillées au-delà de la durée du travail applicable dans l'entreprise.

Concrètement un salarié « au forfait » ne se fait pas payer d'heures supplémentaires en plus de sa rémunération.

L'employeur pourrait être tenté d'appliquer ce régime aux salariés cadres susceptibles de dépasser souvent ladite durée du travail. Pourtant ce régime ne convient pas à tous.

1. Tous les cadres ne sont pas au forfait-jours

Contrairement à une idée souvent reçue, le forfait annuel en jours n'est pas automatiquement appliqué à tous les salariés cadres.

En pratique, donner à un salarié la qualité de « cadre » ne dispense pas l'employeur de rémunérer ses heures supplémentaires !

Seuls 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, peuvent se voir appliquer le forfait-jours.

Les autres salariés cadres sont soumis à l'horaire collectif de travail (ou éventuellement à un horaire individualisé).

L'employeur a alors parfaitement le droit d'encadrer strictement les horaires de ces salariés cadres : il peut leur imposer d'arriver au plus tard à 8h30 le matin par exemple.

C'est une liberté que perd l'employeur lorsqu'il soumet un salarié cadre au forfait annuel en jours.

2. L'employeur ne peut pas imposer d'horaires fixes aux cadres qui sont « au forfait-jours »

Si un employeur choisit de recourir au forfait-jours pour un salarié cadre, il est acquis que celui-ci dispose de l'autonomie susvisée.

Ce critère d'autonomie dans l'organisation du travail est capital.

Et par définition, ce critère est incompatible avec la fixation d'horaires de travail fixes, ou même des plages horaires de présence.

En imposant des horaires (par accord collectif, par avenant contractuel, ou encore par décision unilatérale), l'employeur remettrait en cause le bienfondé du forfait-jours.

Les conséquences pour l'entreprise pourraient être très lourdes : les salariées pourraient décider d'attirer l'employeur en justice pour voir annuler le forfait-jours et demander le paiement de toutes les heures supplémentaires. L'employeur s'expose aussi au risque de condamnation pour travail dissimulé.

Dès lors que l'employeur ne peut pas imposer d'horaires de travail, il ne peut pas non plus sanctionner le salarié qui arriverait tard le matin, ou partirait tôt le soir.

L'employeur ne perd pour autant pas tout contrôle sur l'activité du salarié.

Il est bien évident qu'un salarié cadre, qu'il soit au forfait-jours ou non, doit accomplir toutes ses missions contractuelles. Selon le poste occupé, il se doit aussi de « montrer l'exemple ».

S'il ne peut pas être reproché à ce salarié d'arriver au-delà d'une certaine heure le matin, il peut en revanche lui être reproché d'arriver en retard à des rendez-vous ou réunions matinaux que lui aurait fixés son employeur. Il peut encore lui être reproché de ne pas suffisamment encadrer ses équipes, etc.

En conclusion : l'employeur ne pourra pas imposer des horaires fixes de travail à un salarié « au forfait » mais conserve son pouvoir disciplinaire en cas d'abus dudit salarié dans l'organisation de son travail et la gestion de ses horaires.

Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet.

Demandez une consultation écrite personnalisée :

Maître Nathalie FOUQUE-AUGIER

16C Boulevard Notre Dame – 13006 MARSEILLE

nathaliefouque.avocat@outlook.fr