



Conditions d'une rémunération au forfait pour les cadres dirigeants

Jurisprudence publié le **26/04/2011**, vu **2800 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

En l'espèce, un salarié employé dans une société de vente et de réparation de véhicules industriels, est licencié. Il saisit la juridiction prud'homale afin de recevoir le paiement d'heures supplémentaires et d'indemnités de repos. Le salarié n'ayant signé aucun contrat de travail écrit estime relever du droit commun relatif au décompte de son temps de travail et donc du paiement des heures supplémentaires et des indemnités de repos. L'employeur prétend que le salarié relève au contraire du régime du forfait horaire sans référence horaire, prévu par la convention collective des services de l'automobile, compte tenu de ses fonctions de 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, et qui perçoivent une rémunération comprise dans le dernier quart des rémunérations pratiquées dans l'entreprise ou leur établissement ».

La Cour de cassation rappelle que « **les modalités d'exercice des responsabilités, qui impliquent une indépendance et une autonomie particulières justifiant, pour les cadres dirigeants, le forfait sans référence horaire, doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci** ». Par conséquent, « l'exclusion, pour cette catégorie de cadres, de la réglementation de la durée du travail est subordonnée à l'existence d'un document contractuel écrit mentionnant les modalités d'exercice des responsabilités justifiant le forfait sans référence horaire ». **À défaut de contrat écrit liant les parties, le droit commun doit être appliqué, les heures supplémentaires et les indemnités de repos compensateur sont dues**

Sources

Cass. soc., 6 avr. 2011, n° 07-42.935, FS-P+B : JurisData n° 2011-005580
LexisNexis SA