



## Cadre dit 'intégré' et convention collective

Par **tony35**, le **10/01/2014** à **14:39**

Bonjour,

Voici ma situation : Actuellement je suis en CDI dans une société de service en informatique au statut de cadre dit "intégré" soumis à horaire de 37 h hebdomadaire avec 10 jours de RTT.

J'ai une proposition d'embauche d'une autre société en CDI, je souhaite rester à ce statut cadre dit "intégré" avec horaire hebdomadaire fixe mais la société (celle qui veut m'embaucher) me dit que dans leur "convention collective de négoce de bois d'oeuvre et produit dérivés" cette catégorie de cadre dit "intégré" n'existe pas et que ce n'est pas possible. Je reste perplexe puisque cette notion de cadre "intégré" existe dans le code du droit du travail...

Ma question est la suivante: Peut-on demander ce statut de cadre "intégré" même si celui-ci n'existe pas dans la convention collective ?

Merci d'avance pour votre réponse.

Par **Juriste-social**, le **10/01/2014** à **15:13**

Bonjour,

Il me semble que les anciennes dispositions relatives aux "cadres intégrés" ont été supprimées du Code du travail, mais je n'ai pas eu le temps de vérifier.

En tout état de cause, il importe peu que soyez embauché sous l'intitulé "cadre intégré". Si dans les faits vous signez un contrat de travail au statut cadre, ce contrat devra mentionner votre temps de travail fixe, à moins de conclure une convention de forfait... Le fait d'être cadre ne signifie pas que vous ne serez pas soumis à un horaire fixe, tout dépendra de votre contrat et des dispositions de votre convention collective relative au statut cadre.

Par **tony35**, le **10/01/2014** à **16:59**

Re-bonjour,

Justement c'est là mon problème le contrat proposé stipule ceci :

"Vous serez rémunéré sous forme d'un forfait annuel en jours de travail, sans référence horaire"

et ensuite ce qui suit me paraît contradictoire :

"vous bénéficierez de la réduction du temps de travail sous forme de 24 demi-journées de repos supplémentaires par an"

On parle de réduction de temps de travail sans définir ce temps de travail !!! Là je ne comprends pas trop.

Je suis cadre mais je n'ai pas envie de travailler plus de ce que représente ces 24 demi-journées de repos supplémentaires. On peut donc estimer (grossièrement) ces 24 jours de repos supplémentaires à 2h de plus travailler par semaine par rapport au 35h hebdo réglementaire (loi Aubry) ( $2h \times 4 \text{ semaines} \Rightarrow 8 \text{ heures} = 1 \text{ jour par mois} \times 12 \text{ mois} = 12 \text{ jours}$ )

"Sans horaire fixe"!!! => ce n'est possible il faut un minimum et un maximum, Je suppose que le minimum c'est 35h hebdo et c'est quoi le maximum ?

cette notion de "forfait annuel en jours de travail, sans référence horaire" est trop vague à mon sens.

Pour en revenir au sujet => Peut-on demander de préciser dans le contrat de travail la notion de cadre en stipulant un nombre d'heure hebdomadaire à effectuer (c'est ce qu'on appelle cadre dit "intégré") même si cette notion de cadre à horaire fixe n'est pas définie dans la convention collective ?

Dans la convention collective les RH me disent qu'il y a juste 2 catégories de cadres, les cadres dirigeants et les cadres au forfait comme le contrat qu'on me propose mais pas de cadres dit "intégrés" or cette notion de cadre "intégré" est bien existante dans le code du travail d'où la question précédente.

Merci pour votre réponse

Par **P.M.**, le **10/01/2014 à 17:37**

Bonjour,

Ce sujet fait double emploi inutilement avec [celui-ci](#)...

Je vous ai donc répondu...

La notion de cadre intégré existe évidemment toujours et les conventions de forfaits validées par la Jurisprudence de la Cour de Cassation à condition que soient respectées les [art. L3121-38 à 41 du Code du Travail](#) et l'[art. L3121-42](#) ou les [art. L3121-43 à 48](#)...

Si vous ne voulez pas accepter les conditions d'une convention de forfait notamment en jours qui sont parfois défavorables aux salariés, il suffit de rester au système en heures supplémentaires surtout que c'est ce que voudrait l'employeur...

Par **Juriste-social**, le **10/01/2014 à 17:53**

La notion de "cadre intégré", si elle existe toujours en jurisprudence et en doctrine, elle ne figure plus a priori dans le code du travail comme je l'indiquais.

En effet, l'ancien article L3121-39 prévoyait que :

"Les salariés ayant la qualité de cadre 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, sont soumis aux dispositions du présent titre relatives à la durée du travail ainsi qu'à celles des titres III à V relatives au repos, aux congés et au compte épargne-temps".

Cette disposition a été abrogée et modifiée par l'article L3121-39 actuel du code du travail.

Je n'ai pas trouvé un nouvel article qui y ferait référence, à moins biensûr que celui-ci figure bien dans le code du travail mais dans un nouvel emplacement, ce dont je ne suis pas certain au regard de la législation relative aux conventions de forfaits.

Je vous suggère donc d'être moins affirmatif.

Enfin, l'employeur désire manifestement conclure une convention de forfait en jours.

Par **P.M.**, le **10/01/2014 à 18:10**

J'ai cité notamment l'[art.L3141-2 du Code du Travail](#) :

[citation]Peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail applicable aux conventions individuelles de forfait fixée par l'accord collectif :

1° Les 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** ;

2° Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.[/citation]

A moins que vous ne sachiez pas lire, auquel cas on pourrait vous excuser, je ne pense pas que vous vous grandissiez par de telles inepties et des polémiques de la sorte et tout en gardant mon calme, je crois que je vais vous dire que je me fous de votre suggestion car moi je connais le Code du Travail et les dispositions en vigueur tout en n'ayant pas pris un pseudo pompeux...

Par ailleurs :

[citation]la société (celle qui veut m'embaucher) me dit que dans leur "convention collective de négoce de bois d'oeuvre et produit dérivés" cette catégorie de cadre dit "intégré" n'existe pas et que ce n'est pas possible.[/citation]

On peut donc se demander si l'employeur désire réellement conclure une convention de forfait, ou au moins, s'il ne sait pas que c'est possible, il n'est éventuellement pas utile de l'en dissuader...

Par **Juriste-social**, le **10/01/2014 à 18:53**

Malheureusement,

Le 1° de cet article, rédigé à la forme négative, dont j'ai parfaitement connaissance, ne nous dit pas ce qui est advenu de l'article L3121-39 ancien qui prévoyait le régime applicable aux "cadres intégrés". Je maintiens donc que je n'ai trouvé aucune disposition du code du travail qui fixe le régime applicable aux "cadres intégrés", de sorte que cette notion n'est plus appréhendée dans le Code du travail, me semble-t-il, autrement que par la forme négative du premier article qui ne nous renseigne pas sur le régime applicable.

Gardez donc votre calme et, comme apparemment vous connaissez toutes les dispositions du Code du travail eu égard à votre incontestable maîtrise du Code du travail (tout le monde aura noté l'ironie), je serais curieux de voir quelle disposition au juste maintient le régime des "cadres intégrés".

Dans cette attente, je maintiens toujours ma suggestion.

Par **P.M.**, le **10/01/2014** à **19:16**

C'est quand même incroyable de continuer à polémiquer inutilement...

Relever une forme soi-disant négative en extrayant une partie du 1° de l'art. L3121-42 sans tenir compte de ce qui précède est grotesque tout simplement...

Figurez-vous que la même Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a modifié l'art. L3121-39 pour créer l'art. L3121-42 qui maintient donc la notion de cadre intégré comme on peut le constater à condition d'avoir un minimum de compétence et comme je l'indiquais de savoir lire...

Malheureusement, je ne pourrai jamais vous faire comprendre ce dont vous êtes incapable mais peut-être que vos enseignants sauront le faire et je me fous à nouveau très calmement et toujours de votre suggestion présente et en général de toutes les autres...

Par **tony35**, le **13/01/2014** à **09:25**

Bonjour,

Désolé de m'initier dans le débat dont je ne comprends pas tout les termes (c'est un peu normal je suis plutôt "matheux") mais je souhaite clairement avec des mots simples avoir des réponses à mes interrogations afin que je puisse argumenter face à mon futur employeur...

Concrètement puisque je souhaite ne pas travailler plus de 37 heures hebdomadaire en tant que cadre (avec acquisition de RTT en plus par rapport au 35h hebdo), comment puis-je stipuler à mon "futur" employeur cette possibilité ? Je ne suis pas intéressé pour travailler en forfait annuel mais au contraire travailler avec des horaires fixes (37 h hebdo).

Actuellement, je suis en prestation chez mon potentiel "futur" employeur et les cadres qui sont tous au forfait annuel travaillent dans une tranche horaire 8h-18h30 avec présence obligatoire chaque jour.

Je réitère ma question. Peut-on dans mon contrat de travail stipuler en tant que cadre de

travailler en forfait heures hebdomadaire même si cela n'existe pas à priori dans la convention collective citée ci-dessus ?

Merci pour votre réponse

Cordialement

Par **P.M.**, le **13/01/2014** à **09:31**

Bonjour,

Je suis désolé qu'une polémique inutile soit née par quelqu'un qui ne sait pas lire et comprendre un article du Code du Travail mais je vous ai déjà répondu sur l'autre sujet que vous avez ouvert car c'est l'inconvénient d'en ouvrir plusieurs sur le même thème...

Par **tony35**, le **13/01/2014** à **09:46**

Désolé c'est vrai mais je l'avais ouvert car je pensais que le premier posté l'avait été au mauvais endroit.

Par **tony35**, le **28/01/2014** à **18:35**

Bonsoir,

Je reviens vers vous avec une nouvelle question.

Un nouveau contrat de travail m'est proposé mais il y a un flou dans les termes au niveau des horaires de travail

Voici ce qui est noté:

"L'horaire de travail de l'entreprise est de 151.67 heures par mois.

Vous vous engagez à respecter les horaires de travail qui seront déterminés par votre responsable et qui seront susceptibles d'évoluer selon les impératifs de fonctionnement du service.

Vous reconnaissez, que compte tenu des caractéristiques de l'activité de la société et de la nature de vos fonctions, l'horaire de travail ne puisse constituer un élément du contrat de travail."

Cela me paraît ambiguë voir limite légale. Qu'en pensez vous ?

Moi je souhaite que les choses soient dites clairement : 'Vous êtes au 37h hebdomadaire et vous bénéficiez de 12 jours de RTT'

Merci d'avance pour votre réponse

Par **Juriste-social**, le **28/01/2014** à **18:48**

Bonjour,

Vous avez raison de souligner que cette clause est floue, et, partant, sans effet.

En effet, à partir du moment où cette clause commence par énoncer que l'horaire de travail est de 151.67 heures, cela signifie que vous serez soumis aux 35h.

En outre, faute de signature d'une convention de forfait, votre contrat de travail doit indiquer si vous êtes soumis à l'horaire collectif de travail ou à un horaire particulier. En l'absence de précision, vous serez considéré comme soumis à l'horaire collectif de travail.

De plus, la possibilité laissée à votre responsable de déterminer unilatéralement vos horaires au jour le jour est totalement contraire au droit du travail car vous devez pouvoir avoir une visibilité sur vos horaires, notamment pour organiser votre vie privée.

Enfin, toute heure effectuée au-delà des 35 heures devra être payée sous le régime des heures supplémentaires, faute d'aménagement particulier du temps de travail.

Par **P.M.**, le **28/01/2014** à **19:11**

Bonjour,

Donc l'employeur vous propose un contrat de travail basé sur la durée légale du travail de 35 h par semaine soit 151,67 h par mois et donc en cas d'heures supplémentaires, elles devraient vous être payées, le reste important peu car c'est pratiquement incompréhensible ou abusif même s'il semble que cela veuille dire que l'employeur se réserve le droit de vous en faire effectuer...

Vous en revenez à vouloir absolument travailler 37 h et apparemment à obliger l'employeur à ne pas vous payer d'heures supplémentaires mais à les remplacer par des jours de repos et peut-être même à ne pas pouvoir vous en faire effectuer d'autres ce que bien sûr il n'est pas forcé d'accepter...

Par **tony35**, le **28/01/2014** à **21:00**

Re-bonsoir,

Merci à vous pour vos 2 réponses rapides. En effet, j'ai envie que les choses soient clairement établies et je ne veux prendre aucun risque par rapport à la durée de travail hebdomadaire effectuée. De plus je suis déjà en CDI avec plus de clarté dans mon contrat de travail actuel. A la lecture de ces horaires de travail, je n'ai nullement envie de signer vu le flou dans l'interprétation de celle-ci. Je ne suis pas sûr que si je fais plus de 35h hebdo ces heures soient payées ou même récupérables puisque rien ne l'indique clairement.

Le responsable qui veut m'embaucher lui est de mon avis et veut que les horaires soient bien définies mais ce sont les RH qui décident et ne sont pas de cette avis (Bizarre non !!!)

Aucun autre document ne peut venir compléter le contrat de travail ? Le responsable me parle d'un mail qui me préciserait la durée hebdomadaire à 37h avec la récupération par des RTT !!! j'ai de gros doute sur la légalité de ce "mail" et de la gestion sur ma fiche de paye de ces

RTT et horaires ...

Si je signe le contrat comme il est établi, comment ces heures supplémentaires effectuées seront notifiées et indiquées sur ma fiche de paie ? (En plus, il n'y a pas de pointage)

Merci pour vos conseils et réponses

Cordialement

Par **P.M.**, le **28/01/2014** à **21:28**

C'est une obligation légale que les heures supplémentaires vous soient payées ou qu'elles fassent l'objet d'un repos compensateur de remplacement majorations comprises si un Accord collectif le permet et aucune disposition du contrat de travail ne peut y contrevenir... Un mail ne peut pas en revanche avoir le caractère d'un engagement contractuel puisqu'il ne serait pas signé par les deux parties, ce qui devrait être le cas pour une convention individuelle de forfait en heures...

Les heures normales devront figurer pour 151,67 h par mois et ensuite sur la feuille de paie seront mentionnées les heures supplémentaires avec un taux majoré...

Par **tony35**, le **01/02/2014** à **17:17**

Bonjour,

Les RH ne veulent rien changer au contrat, j'ai donc refusé leur offre pour l'instant car je trouve trop flou le paragraphe sur les horaires de travail et je n'ai pas envie de prendre de risques.

Pour autant, dans le paragraphe suivant dans la rémunération il est indiqué ceci:

"Vous percevrez un salaire brut mensuel de base de XXXX Euros pour 151,67 heures par mois."

De ce point de vue cela a l'air d'être clair => Tant d'euros pour 35h de travail.

Qu'en pensez-vous ?

D'un point de vue légal, je n'aurai pas plus de 35h à effectuer ?

Cordialement

Par **P.M.**, le **01/02/2014** à **17:29**

Bonjour,

Votre horaire est donc sur une base de 35 h par semaine soit 151,67 h par mois avec la rémunération correspondante...

D'un point de vue légal, vous n'aurez que 35 h à effectuer, **sauf**, comme dit précédemment, si l'employeur vous demande d'effectuer des heures supplémentaires, ce qu'il est en droit de

faire dans les limites, sauf dérogation, de :

- 10 heures par jour
- 48 heures par semaine
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives

Le salarié doit avoir un repos quotidien de 11 heures consécutives au minimum et un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoute le repos quotidien...

Ceci, sauf dispositions particulières plus favorables à la Convention Collective applicable..