

TROIS CATEGORIES DE CADRES

La loi du 19 janvier 2000 crée une section spécifique consacrée aux cadres dans le livre II du code du travail. Jusqu'à présent, le code du travail ne comportait en effet que des dispositions communes à l'ensemble des salariés en matière de durée du travail. Dans les faits, un écart grandissant entre le droit applicable et les faits ont été constaté. Cette discordance entre droit et pratique est liée à la fois à la spécificité du travail des cadres, dont beaucoup restent attachés à leur autonomie, mais aussi à l'éclatement d'une catégorie jusqu'ici relativement homogène et à l'évolution des modes de travail de ces salariés.

Pour prendre en compte cette évolution, la loi introduit dans le code du travail des modalités spécifiques en matière de décompte de la durée du travail des cadres en distinguant trois catégories : les cadres dirigeants, les cadres occupés selon un horaire collectif et les autres cadres ne relevant pas des catégories précédentes.

LA NOTION DE CADRE

Les différentes dispositions applicables aux cadres renvoient à plusieurs définitions : cadre dirigeant d'une part, cadre au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, d'autre part.

Ces définitions reposent sur deux approches complémentaires :

- Soit la loi définit directement les cadres concernés en recourant à l'énumération de critères cumulatifs (cadres dirigeants),
- Soit la loi renvoie à une définition conventionnelle (cadres occupés selon un horaire collectif ou cadres employés selon un forfait hebdomadaire, mensuel ou annuel).

Dans le second cas, ce sont les textes conventionnels qui peuvent fonder l'application d'un dispositif donné. Il appartient aux partenaires sociaux de définir les catégories de cadres susceptibles de se voir appliquer telle ou telle disposition.

Les textes conventionnels peuvent être de trois types :

- Une convention collective de branche applicable au secteur concerné
- Une convention collective d'une branche connexe ou comparable, si le secteur concerné n'est pas couvert par une convention collective de branche qui lui soit propre
- Une convention ou un accord conclu sur le plan national ou régional en l'absence de dispositions au niveau de la branche, en application du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

En revanche, il n'est pas fait référence à l'article 4 bis du même texte relatif aux assimilés cadres.

C'est donc sur la base des classifications que sont définies les catégories de salariés susceptibles d'être couverts par les dispositions relatives au forfait en heures ou en jours. Les accords d'entreprise ne peuvent étendre ces définitions

au-delà des périmètres fixés par la branche. En revanche, il leur appartient de préciser les catégories de salariés de l'entreprise ou de l'établissement répondant à la fois à cette définition conventionnelle et aux critères posés par le législateur.

LES CADRES DIRIGEANTS

La définition retenue par la loi incorpore des éléments provenant de plusieurs sources : l'article 17-1 de la directive européenne du 23 novembre 1993 qui fait référence à la notion de « cadres dirigeants » et autorise des dérogations à certaines règles de durée de travail pour ces cadres, la jurisprudence de la Cour de Cassation ainsi que les clauses relatives à l'encadrement de certains accords de branche.

La jurisprudence, pour sa part, a été amenée à statuer le plus souvent à l'occasion de litiges portant sur le paiement des heures supplémentaires. Elle n'a pas à proprement parler posé une définition du cadre dirigeant, ni même du forfait sans référence horaire, mais a, en procédant par faisceau d'indices, dégagé un certain nombre de critères permettant d'exclure des cadres du bénéfice du régime des heures supplémentaires. Il s'agit de cadres bénéficiant d'une large indépendance dans l'exécution de leur travail excluant tout horaire prédéterminé. On peut citer notamment en ce sens l'arrêt qui précise qu'un cadre « jouissant dans l'organisation de son service d'une large indépendance exclusive d'horaire précis et déterminé » entre dans cette catégorie (Cass. Soc. 7 février 1985, Dennecker). Ces cadres peuvent être rémunérés forfaitairement, cette rémunération incluant un nombre indéterminé d'heures supplémentaires, en l'absence de toute convention de forfait précisant le nombre d'heures supplémentaires (cf. par exemple, Cass. Soc. 1986, Grenet/Société Pyrénées Location).

Le législateur a opté pour une définition des cadres dirigeants appuyée sur trois critères cumulatifs énumérés dans l'article L. 212-15-1 :

- L'exercice des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps,
- L'existence d'une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome,
- Le versement d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Les dispositions du livre deuxième, titre I du code du travail relatives à la durée du travail, au travail de nuit et celles du livre deuxième, titre II du code du travail relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et jours fériés ne s'appliquent pas à ces salariés. En revanche, les dispositions relatives aux congés annuels, aux congés non rémunérés et aux principes généraux de prévention en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail leur sont applicables.

LES CADRES OCCUPES SELON UN HORAIRE COLLECTIF

Il s'agit des salariés ayant la qualité de cadre, au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, qui sont occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

Les cadres relevant de l'article L. 212-15-2 sont donc ceux qui suivent l'horaire collectif mais aussi ceux dont le rythme de travail épouse celui de l'horaire collectif, sans s'identifier exactement ou en permanence à celui-ci, c'est-à-dire de cadres, qui, au-delà de l'horaire collectif, sont amenés à effectuer des heures supplémentaires en nombre limité pour permettre le passage de consignes, la rédaction de rapport d'activité ou encore la préparation du travail du ou des jours suivants.

Pour ces cadres, il est toujours possible de mettre en place un forfait hebdomadaire incluant les majorations pour heures supplémentaires sur la base de l'article 1 de la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle reprenant les termes de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation. Dans ce cas, les conditions posées par la jurisprudence (accord exprès et non présumé du salarié, nombre constant d'heures supplémentaires) en matière de forfait doivent être respectées. Les dispositions de l'article L. 212-5-4, mentionnant explicitement les salariés relevant de l'article L. 212-15-52 et inspirées de la jurisprudence, s'appliquent à ces forfaits. La rémunération afférente au forfait doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 212-5.

LES AUTRES CADRES

Pour les cadres ne relevant ni de l'article L. 212-15-1 (cadres dirigeants) ni de l'article L. 212-15-2 (cadres intégrés à un horaire collectif), la loi prévoit la possibilité de plusieurs types de forfaits dont deux dispositifs nouveaux que des accords de branche signés en application de la loi du 13 juin 1998 ont mis en place.

Ces types de forfaits sont applicables à des cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée. Concernant la définition de la notion de cadre, le champ d'application de l'article L.212-15-3 est le même que celui de l'article L.212-15-2.

Ces cadres doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail, par rapport à la situation antérieure à la conclusion d'un accord de réduction du temps de travail applicable aux cadres (accords conclus en application de la loi du 19 janvier 2000, de la loi du 13 juin 1998 ou de celle du 11 juin 1996).

Ces forfaits peuvent être rangés dans trois catégories différentes : les forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle, les forfaits en heures sur une base annuelle et les forfaits en jours sur une base annuelle. La mise en place des deux derniers types de forfait nécessite un accord collectif.

Pour ces cadres visés à l'article L.212-15-3, le contingent prévu par le décret n° 2082 du 31 janvier 2000 n'est pas applicable

LES FORFAITS EN HEURES SUR UNE BASE HEBDOMADAIRE OU MENSUELLE

Ces forfaits peuvent être mis en place sur la base d'un accord collectif ou du contrat de travail. Ces conventions répondent aux mêmes règles que celles visées à l'article 1 de la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle reprenant les termes de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation. Leur

mise en place suppose les mêmes conditions (accord exprès et non présumé du salarié, y compris en cas d'application d'un accord collectif, nombre constant d'heures supplémentaires) que celles posées par la jurisprudence.

S'agissant des conventions individuelles de forfait en heures sur une base mensuelle, la durée prévue est calculée sur le mois et la rémunération doit intégrer les majorations et bonifications liées aux heures supplémentaires accomplies durant le mois au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail. Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée prévue dans le cadre du forfait, sont rémunérées en supplément avec le salaire du mois durant lequel elles ont été accomplies.

Lorsque ces conventions de forfait sont mises en place par accord collectif et que l'accord définit des modalités de contrôle de la durée du travail, ces modalités se substituent à celles définies à l'article D.212-21 modifié par le décret n°2000-81 du 31 janvier 2000.