



## L'information juridique

19 novembre 2020

### **La construction du dispositif des forfaits jours une alternative au régime des heures supplémentaires?**

Les lois Aubry créent un dispositif très innovant en matière de décompte du temps de travail des cadres. Pour certains d'entre eux, ceux considérés comme étant les plus autonomes, leur temps de travail ne sera plus être décompté en heures mais en jours.

L'objectif est de répondre à la problématique spécifique de leur temps de travail. En 1980, ils sont considérés comme des salariés particuliers qui ne comptent pas (ou ne doivent pas compter) leurs heures du fait de la relation de confiance qu'ils entretiennent avec leur employeur. Dès lors, leurs heures supplémentaires ne sont pas payées. Or, cette position qui correspond à la conception française des "cadres" est contraire aux règles nationales et internationales en matière de durée du travail. D'ailleurs, plusieurs grandes entreprises ont fait l'objet de contrôle par l'inspection du travail.

Ainsi, les lois Aubry introduisent des régimes particuliers pour les cadres. Deux grandes catégories se dessinent alors :

- les cadres dirigeants auxquels seule la législation sur les congés payés s'applique,
- les cadres bénéficiant d'une convention de forfait annuelle en heures ou en jours.

La chambre sociale de la Cour de cassation apprécie peu le forfait annuel en jours. En effet, les juges considèrent que ce dispositif présente des risques trop importants pour la santé des salariés. Ils vont donc imposer aux entreprises de prévoir dans les accords mettant en place le forfait jours des règles visant à assurer aux salariés des garanties en termes de santé au travail (contrôle des amplitudes horaires, respect des repos obligatoire, contrôle de la charge de travail).

Le législateur a progressivement intégré cet encadrement jurisprudentiel dans le Code du travail en prévoyant des mécanismes de sécurisation pour éviter les contentieux liés à l'invalidation par la Haute juridiction de très nombreux accords de branche.

Si on dresse un bilan, la mise en place du forfait jours a globalement permis aux entreprises de "sécuriser" la question des heures supplémentaires des cadres. En effet, moyennant la mise en place du forfait en jours, leur temps de travail n'est plus décompté. En revanche, la mise en place du forfait

jours a fait émerger la question de la charge de travail et donc des RPS. Cette question est actuellement au centre des débats en matière d'organisation du travail, de QVT.

**L'équipe FO-Cadres.**