

Les heures supplémentaires des cadres

Description

Cadre et [heures supplémentaires](#) renvoient, à première vue, à deux notions difficiles à associer de par la liberté dont disposent les cadres dans l'organisation de leur temps de travail. Pourtant ce **statut n'exclut pas le droit à une rémunération pour les heures supplémentaires**. Il existe une réglementation à respecter lorsque les cadres de l'entreprise accomplissent des heures de travail au-delà de la durée prévue par la loi.

[Négocier un accord forfait-jours dans votre entreprise](#)

Quels forfaits s'appliquent aux cadres ?

Quand un salarié dépasse le volume d'heures de travail légal, il doit recevoir **une majoration pour les heures supplémentaires**.

Certaines fonctions peuvent amener à dépasser régulièrement la durée de travail prévue initialement par la loi. Dans ce cas, l'entreprise peut conclure une [convention de forfait](#), qui définit les conditions de travail du salarié cadre et la rémunération des heures supplémentaires.

En quoi cela consiste-t-il ?

La convention de forfait est un accord qui permet au salarié et à l'employeur de définir les modalités à appliquer pour **le calcul du temps de travail et de la rémunération**. Elle est souvent mise en place afin de gagner en flexibilité.

En effet, avec cet accord, plus aucune distinction n'est faite entre les heures de travail ordinaires et les heures supplémentaires. De même, le contrat ne fait plus aucune différenciation entre [le temps de travail effectif](#) et les heures de pause. L'employeur et le salarié s'organisent alors afin de **fixer la durée et la charge de travail en fonction de leurs besoins et attentes**, avec une rémunération adaptée.

Les différents forfaits

La convention de forfait convient en particulier aux salariés qui ont besoin d'autonomie, ainsi qu'aux entreprises dont les activités requièrent des horaires plus modulables. Elle peut être **introduite par une convention ou des clauses dans le contrat**. L'accord définit donc le mode de calcul utilisé.

Forfait annuel en jours

Avec [un forfait jours](#), l'employeur propose **une rémunération basée sur le nombre de jours travaillés sur l'année**. Ainsi, le volume horaire journalier et hebdomadaire n'est plus pris en considération.

Dès lors, le salarié jouit d'une certaine liberté pour organiser son emploi du temps. Néanmoins, le nombre de jours de travail doit être calculé sur la base de **la durée légale de travail, qui est de 35 heures**.

Forfait annuel en heures

Ce type de forfait **permet de définir le nombre d'heures de travail sur l'année**, sans tenir compte de la répartition hebdomadaire ou mensuelle. Le volume horaire maximal de travail du salarié cadre et les [heures supplémentaires](#) sont alors définis au préalable dans l'accord.

Toutefois, il peut le dépasser, à condition de respecter le volume maximal prévu par la loi, **fixé à 10 heures par jour, et 48 heures par semaine**.

Forfait hebdomadaire ou mensuel en heures

Cette convention permet de fixer le volume d'heures de travail sur **une base hebdomadaire ou mensuelle**. Cependant, la réglementation relative au volume d'heures maximal à respecter par jour et dans la semaine reste valable.

Bon à savoir : pour une convention de [forfait en heures](#), qu'il soit annuel, mensuel ou hebdomadaire, le contrat peut inclure ou non des heures supplémentaires.

Si c'est le cas, les heures supplémentaires doivent être définies au préalable dans le contrat, avec la rémunération correspondante. Mais elles ne seront plus comptabilisées sur le contingent annuel de l'employé. Le salarié bénéficie ainsi d'une majoration **uniquement pour les heures supplémentaires hors forfait**. Ces dernières donnent également droit à une compensation en jours de repos.

Les cadres peuvent-ils réaliser des heures supplémentaires ?

Certes, les cadres peuvent bénéficier d'une réglementation plus flexible, qui tient compte de leurs fonctions et leur accorde plus d'autonomie. Toutefois, la loi relative à la durée de travail demeure en application, indépendamment de ce statut. Le décompte des heures supplémentaires commence donc **dès lors que les 35 heures légales sont dépassées**.

Accord de l'employeur

Les cadres d'une entreprise sont en droit d'exiger le paiement des heures supplémentaires, **accomplies après l'accord de l'employeur**. En effet, du point de vue juridique, un cadre possède le statut d'un salarié.

Bien entendu, en raison de leur place au sein de l'entreprise, l'employeur travaille souvent en collaboration avec des salariés cadres avec une plus forte implication. Cela conduit à une présence **au-delà des 35 heures réglementaires**. Cette régularité amène les deux parties à conclure une convention de forfait, qui leur donne plus de souplesse.

Repos compensateur

Il arrive que l'employeur et le salarié conviennent, par le biais d'un accord ou d'une convention d'entreprise, d'**échanger le paiement des heures supplémentaires contre des repos compensateurs**.

Deux cas peuvent alors se présenter. L'employeur a le droit de remplacer la totalité des heures supplémentaires, incluant la majoration, par un [repos compensateur](#). Il a aussi le choix de payer la majoration et de substituer les heures supplémentaires à un repos compensateur. Le premier comme le second cas de figure **peuvent s'appliquer pour les cadres**.

En outre, il existe ce qu'on appelle le **repos compensateur obligatoire**. Il est attribué lorsque les heures supplémentaires effectuées dépassent le contingent annuel. En effet, en l'absence d'un accord ou d'une convention, l'entreprise ne peut majorer que **220 heures supplémentaires par salarié chaque année**.

Importance du suivi des heures travaillées

La situation du cadre et de ses heures supplémentaires peut facilement entraîner des litiges, en raison de la marge de liberté dont il bénéficie. **Pour éviter tout conflit**, le supérieur hiérarchique est tenu de réaliser un suivi régulier.

Il doit être particulièrement attentif à **l'organisation et à la charge du travail des salariés-cadres**. Il peut aussi organiser des entretiens régulièrement afin de discuter de ces sujets avec eux.

Qui est exclu des heures supplémentaires ?

L'attribution et le paiement des heures supplémentaires dépendent, en quelque sorte :

- Des fonctions du salarié ;
- Du contrat conclu avec lui.

Certains cadres ne sont pas éligibles à ce dispositif et ne peuvent pas bénéficier d'une majoration ni d'un repos compensateur.

Le cadre dirigeant

Les cadres dirigeants sont **exclus de la réglementation relative à la durée légale du travail**. Par conséquent, ils ne peuvent pas bénéficier des :

- Heures supplémentaires et des rémunérations y afférentes ;
- Repos hebdomadaires et pendant les jours fériés.

Ils **peuvent uniquement profiter des congés payés**.

Selon l'[article L3111-2](#) du Code du travail, un cadre dirigeant est un salarié qui :

- Prend part à la direction de l'entreprise ;
- Bénéficie d'une grande indépendance pour organiser son emploi du temps ;
- Jouit d'une grande autonomie ;
- Perçoit une rémunération élevée.

A noter : ces quatre **conditions sont cumulatives**, et non alternatives.

Le forfait annuel en jours

Les salariés cadres soumis à une convention de forfait annuel en jours ne bénéficient pas non plus de la majoration des heures supplémentaires. De même, ils sont **exclus des dispositions relatives aux limites du volume horaire quotidien ou hebdomadaire**. En effet, techniquement, il n'existe plus aucune référence horaire pour ce type de contrat.

Néanmoins, les salariés peuvent bénéficier de leurs repos quotidiens et hebdomadaires. Quant à la rémunération, elle peut être définie librement entre l'employeur et le salarié, **sans qu'il soit nécessaire de prendre les majorations des heures supplémentaires comme références**.

Bon à savoir : la convention de forfait annuel en jours doit être établie formellement par un accord collectif d'entreprise, une convention ou un accord de branche.

L'accord définit alors :

- Les modalités d'application du contrat ;
- Le temps de travail ;
- Les garanties ;
- Les salariés concernés.

La rémunération des heures supplémentaires

L'employeur tient compte du volume horaire de travail dans la semaine pour calculer la rémunération d'un cadre et ses heures supplémentaires. On se réfère notamment à **la semaine civile, qui s'étend du lundi au dimanche**.

Si un salarié travaille au-delà de ses heures prévues dans la journée, les heures effectuées ne sont pas forcément comptabilisées. En effet, seules **les heures réalisées au-delà des 35 heures** hebdomadaires sont rémunérées.

Taux prévus par la loi

La loi prévoit deux taux de majoration pour les heures supplémentaires :

- 25 % pour les huit premières heures ;
- 50 % pour les heures restantes.

Le salaire de base, comprenant tous les accessoires de rémunération, est la référence utilisée pour calculer la majoration.

Rémunération et convention ou accord collectif

L'employeur et les salariés peuvent également établir un accord collectif, qui définit le taux de majoration pour les heures supplémentaires. Cependant, il **ne doit pas être inférieur à 10 %**. Un accord collectif peut aussi fixer un décompte annuel ou hebdomadaire et définir un seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Bon à savoir : Les [heures supplémentaires défiscalisées](#) sont une **mesure d'exonération d'impôts** dont la loi permet une exemption d'impôts sur le revenu **dans la limite de 5 000 euros par an**. Cette mesure d'allègement fiscal concerne tous les salariés de l'entreprise.

Rappel : qu'est-ce qu'une heure supplémentaire ?

Selon l'[article L3121-28](#) du Code du travail, sont qualifiées d'heures supplémentaires les heures de travail réalisées **au-delà de la durée de travail légale ou de la durée équivalente à celle-ci**. Elles sont généralement accomplies à la demande de l'employeur, qui est parfois implicite.

Pour que les heures supplémentaires soient rémunérées, elles doivent :

- Être requises dans le cadre de l'exécution du travail ;
- Faire suite à une demande, ou au minimum, un accord implicite de l'employeur.

Le décompte se fera alors en fonction des heures réellement travaillées.

À noter : un employeur qui réduit les heures de travail dans le bulletin de paie commet une infraction aux yeux de la loi. Il s'agit d'une dissimulation de travail salarié qui conduit au paiement d'une indemnité.

En cas de litige, la victime peut apporter les preuves pouvant attester les heures réellement accomplies. Peuvent servir de preuve :

- Le relevé de pointage ;
- Les e-mails échangés ;
- L'agenda professionnel partagé.