**ETRE CADRE : Définition**

**Article L3111-2**

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions des titres II et III.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les 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 se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

**Article L3121-30**

* Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=79E88E9C8B9E12B9195ED770F2457DF7.tplgfr33s_2?cidTexte=JORFTEXT000032983213&idArticle=LEGIARTI000033001006&dateTexte=20180116&categorieLien=id#LEGIARTI000033001006)

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel. Les heures effectuées au delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au delà de la durée légale.

Les heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur équivalent mentionné à l'article [L. 3121-28](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902467&dateTexte=&categorieLien=cid) et celles accomplies dans les cas de travaux urgents énumérés à l'article [L. 3132-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902583&dateTexte=&categorieLien=cid) ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

[**Partie législative nouvelle**](http://www.codes-et-lois.fr/code-du-travail/toc-partie-legislative-nouvelle) **![[Texte Intégral]]()**

[**TROISIÈME PARTIE : DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION ET ÉPARGNE SALARIALE**](http://www.codes-et-lois.fr/code-du-travail/toc-nouvelle-duree-travail-salaire-interessement-participation--f371240) **![[Texte Intégral]]()**

[**LIVRE Ier : DURÉE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS**](http://www.codes-et-lois.fr/code-du-travail/toc-nouvelle-duree-travail-salaire-interessement-participation--234fec7) **![[Texte Intégral]]()**

[**TITRE II : DURÉE DU TRAVAIL, RÉPARTITION ET AMÉNAGEMENT DES HORAIRES**](http://www.codes-et-lois.fr/code-du-travail/toc-nouvelle-duree-travail-salaire-interessement-participation--8a76686) **![[Texte Intégral]]()**

[**Chapitre Ier : Durée du travail**](http://www.codes-et-lois.fr/code-du-travail/toc-nouvelle-duree-travail-salaire-interessement-participation--aee9f71) **![[Texte Intégral]]()**

[**Section 4 : Conventions de forfait**](http://www.codes-et-lois.fr/code-du-travail/toc-nouvelle-duree-travail-salaire-interessement-participation--388266b) **![[Texte Intégral]]()**

[**Sous-section 1 : Mise en place des conventions de forfait**](http://www.codes-et-lois.fr/code-du-travail/toc-nouvelle-duree-travail-salaire-interessement-participation--74545c6) **![[Texte Intégral]]()**

[Article L3121-38](http://www.codes-et-lois.fr/code-du-travail/article-l3121-38)

Article L3121-39

[Article L3121-40](http://www.codes-et-lois.fr/code-du-travail/article-l3121-40)

[Article L3121-41](http://www.codes-et-lois.fr/code-du-travail/article-l3121-41)

**Article L3121-38**

* Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=79E88E9C8B9E12B9195ED770F2457DF7.tplgfr33s_2?cidTexte=JORFTEXT000032983213&idArticle=LEGIARTI000033001006&dateTexte=20180116&categorieLien=id#LEGIARTI000033001006)

A défaut d'accord, la contrepartie obligatoire sous forme de repos mentionnée à l'article [L. 3121-30](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902469&dateTexte=&categorieLien=cid) est fixée à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel mentionné au même article L. 3121-30 pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés.

**Article L3121-39**

* Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=79E88E9C8B9E12B9195ED770F2457DF7.tplgfr33s_2?cidTexte=JORFTEXT000032983213&idArticle=LEGIARTI000033001006&dateTexte=20180116&categorieLien=id#LEGIARTI000033001006)

A défaut d'accord, un décret détermine le contingent annuel défini à l'article [L. 3121-30](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902469&dateTexte=&categorieLien=cid) ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà de ce contingent.

**Article L3121-40**

* Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=79E88E9C8B9E12B9195ED770F2457DF7.tplgfr33s_2?cidTexte=JORFTEXT000035607348&idArticle=LEGIARTI000035608981&dateTexte=20180116&categorieLien=id#LEGIARTI000035608981)

A défaut d'accord, les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à la consultation du comité social et économique.

**Article L3121-41**

* Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=79E88E9C8B9E12B9195ED770F2457DF7.tplgfr33s_2?cidTexte=JORFTEXT000032983213&idArticle=LEGIARTI000033001006&dateTexte=20180116&categorieLien=id#LEGIARTI000033001006)

Lorsqu'est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence.

Cette période de référence ne peut dépasser trois ans en cas d'accord collectif et neuf semaines en cas de décision unilatérale de l'employeur.

Si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au delà de 1 607 heures.

Si la période de référence est inférieure ou supérieure à un an, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au delà d'une durée hebdomadaire moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence.

**Article L3121-39**

La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.

**Catégories de cadres : différences de contrats**

Publié le 13 janvier 2011 - Mis à jour le 03 avril 2015

**Le code du travail a instauré 3 catégories de cadres avec pour chacune d’elles des spécificités. Si vous êtes cadre, savez-vous dans quelle catégorie vous vous trouvez ? Si vous êtes non-cadre, espérant devenir cadre, connaissez-vous les particularités de chaque catégorie ? Le point sur ces questions.**

﻿

**Définition du statut "cadre"**

La définition du « cadre » en entreprise a été retenue par la convention collective du 14 mars 1947, celle qui a institué le régime de retraite complémentaire des cadres, à savoir l’AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres).

Depuis la loi sur les 35 heures (loi AUBRY I et II), cette définition a été reprise par le code du travail.

C’est ainsi que le code du travail distingue donc 3 catégories de cadres, à savoir :

* les cadres dirigeants (article L 3111-2) ;
* les cadres intégrés (article L 3121-39) ;
* les cadres autonomes (article L 3121-38).

**Cadres dirigeants :** Ce sont les cadres qui obéissent aux spécificités suivantes :

* grandes **responsabilités** confiées (pouvoir de signer des contrats, des règlements...) ;
* **indépendance** dans leur emploi du temps ;
* pouvoir de prendre des décisions importantes qui engagent l’entreprise ;
* perçoivent une rémunération située dans les plus hauts niveaux de la société.

Cette catégorie de cadre **n’est pas soumise** aux :

* repos quotidien et hebdomadaire ;
* durées maximales du travail (quotidienne, hebdomadaire) ;
* heures supplémentaires ;
* [jours fériés](https://www.pratique.fr/jours-feries-ponts.html) ;
* réduction du temps de travail.

Ces salariés sont d’usage rémunérés dans le cadre d’un **forfait annuel** même si cela est juridiquement inutile, puisqu’ils ne sont pas soumis à la durée du travail.

**Cadres intégrés :** Ce sont les cadres qui obéissent aux spécificités suivantes :

* leurs fonctions les conduisent à **suivre l’horaire de travail d’un atelier**, d’un service ou d’une équipe ;
* ils "s’intègrent" donc en toute logique aux contraintes horaires de l’entreprise.

Cette catégorie de cadre est donc **soumise** aux :

* repos quotidien et hebdomadaire ;
* durées maximales du travail (quotidienne, hebdomadaire) ;
* [heures supplémentaires](https://www.pratique.fr/heures-supplementaires.html) (contrairement à une idée reçue, les cadres peuvent bénéficier du paiement des heures supplémentaires);
* jours fériés ;
* réduction du temps de travail.

Ces salariés peuvent être rémunérés sur la base d’un forfait sans que cela soit obligatoire.

**Cadres autonomes**

Ce sont les cadres qui obéissent aux spécificités suivantes :

* leurs fonctions ne les conduisent pas à suivre l’horaire de travail d’un atelier, d’un service ou d’une équipe ;
* ils ne sont **pas totalement libres** dans leur emploi du temps ;
* ils sont parfois appelés aussi des "ni-ni" : ni dirigeants, ni intégrés !
* on parle aussi de "autres cadres" ou "cadres intermédiaires".

Ils **sont soumis** toutefois aux :

* repos quotidien et hebdomadaire ;
* durées maximales du travail (quotidienne, hebdomadaire) ;
* heures supplémentaires ;
* jours fériés ;
* réduction du temps de travail.

Il est d’usage de prévoir une **rémunération dans le cadre d’un forfait** :

* heures sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle ;
* jours sur une base annuelle plus fréquemment.

**Caractéristiques communes aux 3 catégories**

Les salariés et l’entreprise **cotisent à la caisse de retraite complémentaire** des cadres (AGIRC). Ils cotisent aussi à la caisse des non-cadres (ARRCO) jusqu’à concurrence de la tranche A.
A ce tire, l’entreprise doit cotiser obligatoirement à l’assurance décès cadre au taux de 1.5% sur la tranche A du salaire.

Le temps de travail des cadres recadré

Par Rédaction Juritravail - Modifié le 24-9-2015

*En votre qualité de cadre, vous relevez d'une réglementation spécifique s'agissant de votre temps de travail. Ainsi, une convention de forfait annuel en jours a pu être conclue avec votre employeur. Pour autant, votre charge de travail doit faire l'objet d'une surveillance particulière.*

1. [Qu'est-ce qu'un cadre ?](https://www.juritravail.com/Actualite/35-h-duree-legale/Id/877#est-ce-un-cadre)
2. [Les modalités d'organisation du temps de travail des cadres](https://www.juritravail.com/Actualite/35-h-duree-legale/Id/877#modalites-organisation-temps-travail-cadres)
3. [Les conditions requises pour la conclusion d'une convention de forfait annuel en jours](https://www.juritravail.com/Actualite/35-h-duree-legale/Id/877#conditions-requises-pour-conclusion-convention-forfait-annuel-jours)
4. [Votre santé et votre sécurité au travail doivent être garanties](https://www.juritravail.com/Actualite/35-h-duree-legale/Id/877#votre-sante-votre-securite-travail-doivent-etre-garanties)

Qu'est-ce qu'un cadre ?

Le code du travail ne donne **pas de définition générale des cadres**. Il convient alors de se référer aux conventions et accords collectifs qui contiennent habituellement des stipulations relatives aux classifications et qualifications des cadres.

En pratique, relèvent de ce statut, les salariés aux **connaissances professionnelles** certaines, qui dans l'exercice de leurs fonctions, doivent notamment assumer des responsabilités importantes, manager une équipe.

Les modalités d'organisation du temps de travail des cadres

La loi du 19 janvier 2000, dite "loi Aubry II sur les 35 heures" avait classé les cadres en 3 catégories (cadres dirigeants, cadres intégrés et cadres autonomes) afin de déterminer le régime qui leur était applicable au regard de la réglementation sur la durée du travail. Toutefois, cette distinction a été abrogée par la loi n°2008-789 du 28 août 2008.

Désormais, les salariés sont divisés en **3 catégories** au regard de la réglementation relative à la durée du travail :

* les **cadres dirigeants** qui ne sont **pas soumis**à la législation relative à la durée du travail *(1)*;
* **les salariés (cadres ou non cadres) autonomes** : sont, notamment, visés les cadres qui disposent d'une certaine liberté dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable dans le service, l'équipe ou l'atelier auxquels ils sont intégrés. Ceux-ci, peuvent alors, sous certaines conditions, relever d'uneconvention de forfait annuel en jours s'agissant de leur temps de travail *(2)* ;
* les **autres salariés** (cadres ou non cadres) qui sont soumis à la législation relative à la durée du travail dans la mesure où la nature de leurs fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'entreprise. Ils sont soumis aux 35H et peuvent bénéficier du paiement de leurs heures supplémentaires ou de RTT *(3).*

Les conditions requises pour la conclusion d'une convention de forfait annuel en jours

Pour être valable, votre convention doit forfait doit :

* être prévue par un **accord d'entreprise** ou, à défaut, un **accord de branche***(4);*
* faire l'objet d'unécrit d**ûment signé** de votre main *(5)*, même si elle a été conclue avant la loi n°2008-789 du 20 Août 2008 *(6)*.Celui-ci doit préciser le **nombre de jours** travaillés *(7).*

Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder **218 jours** travaillés *(8)*.Au-delà, vous devez bénéficier de jours de repos ou de RTT. En accord avec votre employeur, vous pouvez travailler **au-delà de ce plafond** *(9)*.Un **écrit** en ce sens doit alors être établi. Toutefois, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder le **nombre maximal fixé par l'accord collectif**instituant le forfait, ou, à défaut,**235 jours**.

Il convient de préciser que vous restez soumis aux dispositions relatives aurepos quotidien, au repos hebdomadaire et aux congés payés *(10)*.En revanche, les règles relatives à la durée légale hebdomadaire de 35H, à la durée maximale quotidienne de 10 heures et aux durées maximales hebdomadaires ne s'appliquent pas *(11)*. Toutefois, d'après les juges, votre **charge de travail** doit faire l'objet d'une **surveillance particulière.**

Votre santé et votre sécurité au travail doivent être garanties

En effet, il a été jugé que l'accord collectif prévoyant le recours à ce type de forfait doit **garantir le respect des durées maximales de travail et de repos hebdomadaire et journalier***(12).*

De plus, cet accord doit garantir que **l'amplitude et la charge de travail** restent **raisonnables** et assurent une **bonne répartition** dans le temps du travail de l'intéressé *(13).*

Par ailleurs, votre employeur est, notamment, tenu :

* d'assurer le **suivi régulier**de l'organisation de votre travail et de votre charge de travail ;
* d'organiser un **entretien annuel**portant sur votre charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre votre activité  professionnelle et votre vie personnelle et familiale ainsi que votre rémunération (14) ;

Si l'accord collectif ne répond pas aux exigences requises ou si votre employeur est défaillant dans le suivi de l'application de la convention de forfait, vous pouvez en demander la **nullité***(15)*et réclamer le **règlement des heures supplémentaires** effectuées *(16).*

|  |
| --- |
|  |

*Références :*

*(1) Article* [*L3111-2*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3111-2.html) *du Code du travail
(2) Article* [*L3121-42*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3121-42.html) *du Code du travail
(3) Article* [*L3111-1*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3111-1.html) *du Code du travail
(4) Article* [*L3121-39*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3121-39.html) *du Code du travail
(5) Article* [*L3121-40*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3121-40.html) *du Code du travail
(6) Cass. Soc. 19 février 2014, n°*[*12-26479*](http://www.juritravail.com/jurisprudence/JURITEXT000028646561.html) *(7) Cass. Soc., 12 mars 2014, n°*[*12-29141*](http://www.juritravail.com/jurisprudence/JURITEXT000028730477.html) *(8) Article* [*L3121-44*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3121-44.html) *du Code du travail
(9) Article* [*L3121-45*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3121-45.html) *du Code du travail
(10) Article* [*L3121-43*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3121-43.html) *du Code du travail
(11) Article* [*L3121-48*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3121-48.html) *du Code du travail
(12) Cass. Soc. 29 juin 2011, n°*[*09-71107*](http://www.juritravail.com/jurisprudence/JURITEXT000024293425.html) *(13) Cass. Soc., 24 avril 2013, n°*[*11-28398*](http://www.juritravail.com/jurisprudence/JURITEXT000027367898.html) *(14) Article* [*L3121-46*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3121-46.html) *du Code du travail
(15) Cass. Soc. 11 juin 2014, n°*[*11-20985*](http://www.juritravail.com/jurisprudence/JURITEXT000029081227.html) *(16) Cass. Soc. 29 juin 2011, n°*[*09-71107*](http://www.juritravail.com/jurisprudence/JURITEXT000024293425.html)Haut du formulaire

Bas du formulaire