# UE1.25 : LE CADRE LÉGAL DE LA DURÉE HEBDOMADAIRE DES 35 HEURES (ARH)



## Maîtriser les 35 heures et leurs impacts sur la paie

Les 35 heures, bien plus qu'un simple chiffre, sont au cœur de la gestion du temps de travail en France. Comprendre leur fonctionnement est essentiel pour un gestionnaire de paie averti.

Ce module vous guide pas à pas : distinctions légales, heures supplémentaires, aménagements possibles… Tout pour maîtriser les **impacts sur la paie** et répondre aux spécificités de chaque situation.

Allez, c'est parti !

## Ce qui vous attend dans ce module…

**• Comprendre la durée légale du travail**

> Dans cette partie, vous allez découvrir **le principe des 35 heures hebdomadaires** comme durée légale du travail en France. Vous comprendrez également **son rôle comme seuil de référence** pour le déclenchement des heures supplémentaires et les exceptions prévues par la loi.

**• Identifier les modalités et aménagements possibles**

> Ensuite, vous allez explorer **les différentes modalités de décompte** des heures de travail, comme la modulation ou le temps partiel. Vous comprendrez comment **les aménagements légaux et conventionnels** permettent d'adapter la durée du travail aux besoins des entreprises.

**• Distinguer durée légale et conventionnelle**

> Dans cette partie, vous allez apprendre à **faire la distinction entre la durée légale et la durée conventionnelle** ou contractuelle. Vous verrez comment ces notions impactent **les droits des salariés et les obligations des employeurs**.

**• Maîtriser les impacts des heures supplémentaires**

> Enfin, vous allez analyser **les conséquences des heures effectuées au-delà de 35 heures** sur la paie. Vous comprendrez les seuils déclencheurs, **les majorations applicables** et les règles à respecter pour un calcul conforme des heures supplémentaires.

## Selon vous, la durée légale de 35 heures est-elle un repère adapté ?

**Selon vous, la durée légale de 35 heures est-elle un repère adapté ?**

- Un repère clair et adapté aux besoins actuels
- Un seuil pertinent mais nécessitant des ajustements
- Une référence dépassée qui devrait être révisée
- Une durée trop rigide pour les entreprises et les salariés
- Un bon équilibre entre vie professionnelle et personnelle

**La durée légale comme repère pour les heures supplémentaires**

> Merci pour votre participation ! La durée légale de 35 heures, fixée par l'article L3121-27 du Code du travail, est un seuil de référence. Elle permet de déclencher les heures supplémentaires, mais elle n'est ni un plafond ni une obligation. Ce repère peut être aménagé par des conventions collectives ou des accords d'entreprise, offrant ainsi une certaine flexibilité pour répondre aux réalités du terrain.

## 35 heures hebdomadaires comme durée légale du travail



## Comprendre le seuil des 35 heures et ses implications

**Depuis 2002, la durée légale du travail en France est fixée à 35 heures par semaine.** Ce seuil, qui s'applique aux salariés à temps complet, sert de référence pour le calcul des heures supplémentaires. Cependant, il est important de noter qu'il ne constitue ni un plafond ni un **plancher** obligatoire.

**Les heures travaillées au-delà de ce seuil sont qualifiées d'heures supplémentaires .** Elles sont soumises à des majorations définies par la législation ou les conventions collectives. Ces majorations ont un impact direct sur la paie, en augmentant la rémunération des salariés concernés. Par ailleurs, des aménagements, tels que les conventions **collectives** ou les accords spécifiques, peuvent moduler cette durée légale.

## Depuis quand la durée légale du travail en France est-elle fixée à 35 heures par semaine ?

**Bonnes réponses**

- Depuis 2002

**Mauvaises réponses**

- Depuis 1998
- Depuis 2000

**Référence légale pour les heures supplémentaires**

> La durée légale du travail en France est fixée à 35 heures par semaine depuis 2002. Ce seuil, applicable aux salariés à temps complet, sert de base pour calculer les heures supplémentaires. Ces heures, majorées selon la loi ou les conventions collectives, influencent directement la rémunération. Ce seuil peut être modulé par des accords spécifiques.

## Dans quel cas les heures travaillées au-delà de 35 heures sont-elles qualifiées d'heures supplémentaires ?

**Bonnes réponses**

- Lorsqu'elles dépassent la durée légale pour un salarié à temps complet

**Mauvaises réponses**

- Lorsqu'elles dépassent 48 heures par semaine
- Lorsqu'elles dépassent la durée prévue par le contrat

**Définition des heures supplémentaires au-delà de 35 heures**

> Les heures travaillées au-delà de 35 heures par semaine pour un salarié à temps complet sont considérées comme des heures supplémentaires. Ce seuil, fixé par la loi, sert de référence pour déclencher des majorations salariales. Ces heures supplémentaires sont encadrées par des règles légales ou conventionnelles, qui peuvent varier selon les accords en vigueur.

## Selon quels critères les majorations des heures supplémentaires sont-elles définies ?

**Bonnes réponses**

- Selon la législation ou les conventions collectives

**Mauvaises réponses**

- Selon le nombre d'heures prévues au contrat
- Selon les accords individuels des salariés

**Les règles encadrant les heures supplémentaires**

> Les heures supplémentaires, déclenchées au-delà de 35 heures hebdomadaires, sont soumises à des majorations obligatoires. Ces majorations sont déterminées par la législation en vigueur ou par les dispositions prévues dans les conventions collectives applicables à l'entreprise, garantissant ainsi un cadre précis pour leur rémunération.

# Comprendre la durée légale et ses aménagements possibles

> La durée légale du travail en France est fixée à 35 heures par semaine, selon l'article L3121-27 du Code du travail. Ce seuil sert à déclencher les heures supplémentaires, mais il n'impose pas une obligation stricte. Les salariés peuvent travailler plus ou moins, selon leur contrat ou les accords collectifs.
>
> Les conventions collectives ou contrats individuels peuvent prévoir des durées différentes, comme 37 ou 39 heures, tout en respectant la limite maximale de 48 heures par semaine. Des aménagements spécifiques, tels que le temps partiel ou le forfait-jours, permettent d'adapter la durée de travail à certaines situations. Ces distinctions sont essentielles pour identifier les heures supplémentaires et leurs majorations.



## Dans quelle situation un salarié peut-il travailler moins de 35 heures par semaine ?

### Bonnes réponses

- Lorsqu'il est en temps partiel

### Mauvaises réponses

- Lorsqu'il est en forfait-jours
- Lorsqu'il bénéficie d'heures supplémentaires

**Adaptation du temps de travail en entreprise**

> Un salarié peut travailler moins de 35 heures par semaine lorsqu'il est en temps partiel. Ce type d'aménagement est prévu par le Code du travail et permet d'adapter la durée de travail à des besoins spécifiques. Le temps partiel est défini contractuellement et doit respecter les règles légales et conventionnelles en vigueur.

## Qu'est-ce qui permet d'adapter la durée légale du travail à des situations spécifiques ?

**Bonnes réponses**

- Les aménagements comme le forfait-jours

**Mauvaises réponses**

- Les heures supplémentaires systématiques
- Les conventions d’équivalence

**Aménagements pour ajuster la durée de travail**

> La durée légale de 35 heures peut être adaptée grâce à des dispositifs comme le forfait-jours ou le temps partiel. Ces aménagements permettent de répondre à des besoins spécifiques tout en respectant les limites légales, comme le plafond de 48 heures hebdomadaires. Ils facilitent également la gestion des heures supplémentaires et leur rémunération.

## Pour quelle raison un salarié peut-il travailler 39 heures par semaine sans déclencher d'heures supplémentaires ?

**Bonnes réponses**

- En vertu d'un accord collectif prévoyant cette durée

**Mauvaises réponses**

- En vertu d'une décision unilatérale de l'employeur
- En raison d'une tolérance légale pour les petites entreprises

**Durée conventionnelle supérieure à 35 heures**

> Un salarié peut travailler 39 heures par semaine sans déclencher d'heures supplémentaires si un accord collectif prévoit cette durée comme durée conventionnelle. Dans ce cas, les heures effectuées entre 35 et 39 heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, mais comme faisant partie de l'organisation du travail définie par l'accord.

## Les aménagements de la durée du travail

**• La modulation du temps de travail**

> La modulation permet de **répartir les heures de travail sur une période donnée**, généralement une semaine ou un mois, afin d'éviter le recours aux heures supplémentaires. Par exemple, une entreprise peut prévoir des semaines à 32 heures et d'autres à 38 heures, tant que la moyenne respecte la durée légale de 35 heures. **Ce dispositif doit être encadré par un accord collectif** pour garantir sa conformité avec le Code du travail.

**• Le temps partiel**

> Le temps partiel consiste à travailler **moins que la durée légale de 35 heures par semaine**. Ce mode d'organisation est souvent choisi par les salariés pour concilier vie professionnelle et personnelle. Par exemple, un salarié peut travailler 24 heures par semaine. **Les conditions de mise en place doivent respecter les dispositions légales et conventionnelles**, notamment en matière de rémunération et de droits sociaux.

**• Le forfait-jours**

> Le forfait-jours s'applique principalement aux **cadres et salariés autonomes**. Il permet de décompter le temps de travail en jours plutôt qu'en heures, avec un maximum de 218 jours par an. Par exemple, un cadre peut travailler 10 heures un jour et 6 heures un autre, sans dépasser ce plafond annuel. **Ce dispositif nécessite un accord collectif** pour garantir le respect des droits des salariés.

### Dans quel cas un salarié peut-il travailler selon un forfait-jours ?

**Bonnes réponses**

- Lorsqu'il est cadre ou salarié autonome

**Mauvaises réponses**

- Lorsqu'il travaille à temps partiel
- Lorsqu'il dépasse 35 heures par semaine

**Conditions d'application du forfait-jours**

> Le forfait-jours est réservé aux cadres et salariés autonomes dont la nature des fonctions ne permet pas un décompte horaire classique. Ce dispositif, encadré par un accord collectif, fixe un plafond annuel de 218 jours travaillés. Il ne s'applique pas aux salariés à temps partiel ou soumis strictement à la durée légale de 35 heures.

## De quelle manière la modulation du temps de travail permet-elle d'éviter les heures supplémentaires ?

**Bonnes réponses**

- En répartissant les heures sur une période pour respecter la moyenne de 35 heures

**Mauvaises réponses**

- En augmentant la durée légale à 39 heures
- En supprimant les heures supplémentaires par accord collectif

**Répartition flexible des heures de travail**

> La modulation du temps de travail permet d'organiser les heures sur une période définie, comme une semaine ou un mois, en ajustant les semaines avec moins d'heures à celles avec plus d'heures. Cela garantit que la moyenne reste conforme à la durée légale de 35 heures, évitant ainsi le déclenchement des heures supplémentaires.

## Pour qui le temps partiel est-il souvent choisi comme mode d'organisation ?

**Bonnes réponses**

- Pour les salariés souhaitant concilier vie professionnelle et personnelle

**Mauvaises réponses**

- Pour les salariés souhaitant augmenter leur temps libre
- Pour les salariés cherchant à maximiser leurs heures supplémentaires

**Organisation flexible pour équilibre vie personnelle**

> Le temps partiel permet aux salariés de travailler moins que la durée légale de 35 heures par semaine. Ce mode d'organisation est souvent adopté pour mieux équilibrer vie professionnelle et personnelle, en respectant les dispositions légales et conventionnelles, notamment en matière de rémunération et de droits sociaux.

## La durée légale du travail

La durée légale du travail en France est de 35 heures hebdomadaires, la semaine débutant le lundi matin à minuit et se terminant le dimanche soir à minuit (C. trav., art. L3121-27 et L3121-35). Cette durée, qui s'applique à toutes les entreprises quel que soit leur **effectif** , concerne tous les salariés à temps **plein** et toutes les heures effectuées au-delà sont considérées comme des heures **supplémentaires** (sauf si le salarié est soumis, par dérogation, à une durée de travail équivalente). Sur un mois, un salarié travaille 151,67 heures, un mois représentant 4,33 semaines. Sur l'année, cela représente 1607 heures de travail. Il existe toutefois différents dispositifs permettant d'aménager ou de décompter la durée du travail en sortant de la référence hebdomadaire. Par exemple, certains salariés peuvent être soumis à un forfait jours.

**Durée légale du travail = 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures par mois (35 h × 52 semaines / 12 mois) pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.**

Pour les salariés à temps partiel, le contrat de travail doit mentionner une durée du travail **inférieure** à 35 heures.

### Qu'est-ce qui différencie la durée légale de la durée conventionnelle du travail ?

**Bonnes réponses**

- La durée conventionnelle peut dépasser 35 heures selon un accord collectif

**Mauvaises réponses**

- La durée légale peut être fixée à 39 heures
- La durée conventionnelle s'applique uniquement aux cadres

**Différence entre 35h et accords collectifs**

> La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine et sert de seuil pour le calcul des heures supplémentaires. La durée conventionnelle, définie par un accord collectif, peut prévoir une durée supérieure ou inférieure à 35 heures, tout en respectant les limites légales maximales de temps de travail.

## Dans quel cas un salarié peut-il travailler plus de 35 heures sans déclencher d'heures supplémentaires ?

**Bonnes réponses**

- Lorsqu'un accord collectif prévoit une durée conventionnelle supérieure

**Mauvaises réponses**

- Lorsqu'un salarié est en forfait-jours
- Lorsqu'un salarié travaille à temps partiel

**Dérogations à la durée légale de 35 heures**

> Un salarié peut travailler plus de 35 heures sans déclencher d'heures supplémentaires si un accord collectif prévoit une durée conventionnelle supérieure. Ces accords, négociés au sein de l'entreprise ou de la branche, permettent d'aménager la durée du travail tout en respectant les dispositions légales et conventionnelles applicables.

## Avec quoi calcule-t-on la durée légale mensuelle de travail ?

**Bonnes réponses**

- Avec la formule 35 heures × 52 semaines / 12 mois

**Mauvaises réponses**

- Avec la formule 35 heures × 4 semaines / 12 mois
- Avec la formule 35 heures × 52 semaines / 10 mois

**Calcul mensuel basé sur 52 semaines annuelles**

> La durée légale mensuelle de travail est obtenue en multipliant les 35 heures hebdomadaires par 52 semaines dans une année, puis en divisant le total par 12 mois. Cette méthode permet de répartir uniformément les heures sur l'année, soit 151,67 heures par mois. Ce calcul s'applique à tous les salariés à temps plein, indépendamment de l'effectif de l'entreprise.

# 💶 La mensualisation du salaire et les 151,67 heures

Depuis la loi du 19 janvier 1978, dite loi sur la **mensualisation** , le salaire des salariés mensualisés (CDI à temps plein ou partiel, CDD, apprentis...) est versé chaque **mois** selon un calcul standardisé, et non plus en fonction du nombre de jours **ouvrés** réels du mois.

📏 Pour les **salariés à temps plein**, la base mensuelle de calcul du salaire est fixée à **151,67 heures**, correspondant à :

(35 heures x 52 semaines) ÷ 12 mois = 151,666... ≃ 151,67 h/mois

Cette base s'applique même si un mois compte plus ou moins de jours ouvrés (février ou août par exemple).

📜 **Références juridiques :**

Article L. 3242-1 du Code du travail : le salaire est versé une fois par mois.

Article R. 3243-1 du Code du travail : les mentions obligatoires du bulletin incluent le nombre d'heures payées.

Circulaire DRT n° 2000-07 du 6 décembre 2000 : confirme la base de 151,67 heures pour le calcul du salaire mensuel à 35h.

🎯 Objectif : sécuriser les revenus des salariés en **lissant la rémunération** sur l'année, **éviter les variations de paie**, et simplifier la gestion de la paie pour l'employeur.

📌 **À noter** : pour un temps partiel, la base horaire mensuelle est ajustée proportionnellement à la durée du travail contractuelle.

## Pourquoi la base mensuelle de 151,67 heures est-elle utilisée pour le calcul du salaire des salariés à temps plein ?

### Bonnes réponses

- Pour lisser la rémunération sur l'année

### Mauvaises réponses

- Pour respecter le nombre de jours ouvrés
- Pour éviter les heures supplémentaires

**Standardisation du calcul mensuel du salaire**

> La base de 151,67 heures permet de standardiser le calcul du salaire mensuel des salariés à temps plein, indépendamment du nombre de jours ouvrés dans le mois. Ce mécanisme, issu de la loi sur la mensualisation, garantit un versement régulier et prévisible, en répartissant les 35 heures hebdomadaires sur l'ensemble de l'année.

## Depuis quand la mensualisation du salaire est-elle obligatoire pour les salariés ?

**Bonnes réponses**

- Depuis la loi du 19 janvier 1978

**Mauvaises réponses**

- Depuis la loi du 1er janvier 2000
- Depuis la loi du 16 mai 1974

**Loi de 1978 et mensualisation des salaires**

> La loi du 19 janvier 1978, appelée loi sur la mensualisation, a instauré l'obligation pour les employeurs de verser les salaires des salariés mensualisés chaque mois. Ce dispositif standardise le calcul des rémunérations, indépendamment du nombre de jours ouvrés dans le mois, et garantit une stabilité financière aux salariés.

## De quelle manière la base mensuelle de 151,67 heures est-elle calculée ?

**Bonnes réponses**

- En multipliant 35 heures par 52 semaines et en divisant par 12 mois

**Mauvaises réponses**

- En multipliant 35 heures par 52 semaines et en divisant par 10 mois
- En multipliant 35 heures par 50 semaines et en divisant par 12 mois

**Calcul standardisé pour la mensualisation du salaire**

> La base mensuelle de 151,67 heures est obtenue en multipliant la durée légale hebdomadaire de travail de 35 heures par 52 semaines, correspondant à une année complète, puis en divisant ce total par 12 mois. Ce calcul permet de lisser la rémunération mensuelle, indépendamment du nombre de jours ouvrés dans chaque mois, conformément à la loi sur la mensualisation.

## Selon vous, pourquoi les cadres dirigeants ne sont-ils pas soumis aux 35 heures ?

**Selon vous, pourquoi les cadres dirigeants ne sont-ils pas soumis aux 35 heures ?**

- Une autonomie importante dans leurs fonctions
- Une proximité avec les responsabilités du chef d'entreprise
- Une charge de travail difficile à quantifier
- Une incompatibilité avec leur rôle stratégique

**Les spécificités des cadres dirigeants**

> Merci pour votre participation ! Les cadres dirigeants bénéficient d'un régime spécifique car leurs missions stratégiques et leur autonomie les placent au cœur de la direction de l'entreprise. La jurisprudence (Cass. soc., 2 juillet 2014, pourvoi no 12-19759) précise qu'ils doivent participer activement à la gestion de la société. Ce statut reflète leur rôle unique et les distingue des autres salariés, notamment en termes de durée du travail.

## Les professions dérogeant aux 35 heures

**• Les VRP et leur régime spécifique**

> Les **VRP (voyageurs, représentants, placiers)** ne sont pas soumis à la durée légale de 35 heures. Leur activité, souvent itinérante et autonome, justifie cette exception. Par exemple, un représentant commercial peut organiser son emploi du temps en fonction de ses rendez-vous clients, sans contrainte horaire stricte. Ce régime leur offre une grande flexibilité, mais nécessite une gestion rigoureuse de leur temps de travail.

**• Les dirigeants de sociétés commerciales**

> Les **dirigeants de sociétés commerciales** ne sont pas concernés par la durée légale de 35 heures. En effet, leur statut les place hors du cadre du salariat classique. Par exemple, un PDG peut travailler bien au-delà de 35 heures pour répondre aux exigences de son entreprise. Cette dérogation reflète leur responsabilité et leur autonomie dans la gestion de l'activité.

• **Les gérants non salariés de maisons d'alimentation**

> Les **gérants non salariés de maisons d'alimentation de détail** bénéficient également d'une dérogation. Leur activité, souvent liée à des horaires d'ouverture prolongés, justifie cette exception. Par exemple, un gérant d'épicerie peut travailler tôt le matin et tard le soir pour répondre aux besoins de sa clientèle, sans être limité par la durée légale.

• **Les concierges d'immeubles d'habitation**

> Les **concierges d'immeubles d'habitation** ne sont pas soumis aux 35 heures en raison de la nature de leur travail. Ils doivent souvent être disponibles à tout moment pour répondre aux besoins des résidents. Par exemple, un concierge peut intervenir pour une urgence en dehors des horaires habituels, ce qui rend leur temps de travail difficile à quantifier précisément.

• **Les employés de maison**

> Les **employés de maison**, comme les aides ménagères ou les jardiniers, ne sont pas soumis à la durée légale de 35 heures. Leur emploi dépend des besoins spécifiques des particuliers qui les emploient. Par exemple, un jardinier peut travailler davantage en été pour entretenir un grand espace vert, sans se référer à un cadre horaire strict.

• **Les assistantes maternelles**

> Les **assistantes maternelles** bénéficient d'un régime spécifique qui déroge aux 35 heures. Leur travail, souvent lié aux horaires des parents, peut inclure des journées longues ou irrégulières. Par exemple, une assistante maternelle peut commencer tôt le matin et finir tard le soir pour s'adapter aux besoins des familles, ce qui justifie cette exception.

## Dans quel cas les VRP ne sont-ils pas soumis à la durée légale de 35 heures ?

**Bonnes réponses**

- Lorsqu'ils organisent leur emploi du temps de manière autonome

**Mauvaises réponses**

- Lorsqu'ils respectent strictement les 35 heures
- Lorsqu'ils travaillent uniquement en bureau

**Flexibilité des horaires pour les VRP**

> Les VRP ne sont pas soumis à la durée légale de 35 heures en raison de la nature itinérante et autonome de leur activité. Ils organisent leur emploi du temps en fonction de leurs rendez-vous clients, sans contrainte horaire stricte, ce qui leur permet d'adapter leur travail aux besoins spécifiques de leur mission.

## Pourquoi les concierges d’immeubles d’habitation dérogent-ils à la durée légale de 35 heures ?

**Bonnes réponses**

- Parce qu'ils doivent être disponibles à tout moment

**Mauvaises réponses**

- Parce qu'ils travaillent uniquement en horaires fixes
- Parce qu'ils bénéficient d'un forfait-jours

**Disponibilité constante pour les besoins des résidents**

> Les concierges d’immeubles d’habitation dérogent à la durée légale de 35 heures en raison de la spécificité de leur rôle. Leur travail exige une disponibilité permanente pour répondre aux urgences ou besoins imprévus des résidents, ce qui rend leur temps de travail difficile à mesurer précisément dans un cadre horaire classique.

## Pour quelle raison les gérants non salariés de maisons d’alimentation ne sont-ils pas soumis aux 35 heures ?

**Bonnes réponses**

- En raison des horaires d’ouverture prolongés

**Mauvaises réponses**

- En raison de leur statut de salarié
- En raison de la flexibilité des conventions collectives

**Horaires adaptés aux besoins des clients**

> Les gérants non salariés de maisons d'alimentation ne sont pas soumis aux 35 heures car leur activité exige une disponibilité étendue pour répondre aux attentes des clients. Les horaires d'ouverture prolongés, souvent tôt le matin et tard le soir, rendent leur temps de travail incompatible avec la durée légale hebdomadaire.

## Les cadres dirigeants et la durée légale du travail

**Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux règles de la durée légale du travail.** Contrairement aux autres salariés, leur emploi du temps n'est pas limité par le seuil des 35 heures hebdomadaires. Cette spécificité s'explique par la nature de leurs fonctions, qui exigent une grande autonomie et une implication directe dans la gestion de l'entreprise.

**Ils occupent des fonctions proches de celles du chef d'entreprise, sans être des mandataires sociaux inscrits sur l'extrait Kbis.** Leur rôle inclut notamment la **participation à la direction stratégique de la société**. Cette distinction a été confirmée par la jurisprudence (Cass. soc., 2 juillet 2014, pourvoi no 12-19759), qui précise les critères permettant de qualifier un cadre dirigeant.

## Selon vous, pourquoi est-il important de bien vérifier les critères pour qualifier un cadre dirigeant ?

**Selon vous, pourquoi est-il important de bien vérifier les critères pour qualifier un cadre dirigeant ?**

https://app.teachup.com/contributions/1aed1c3d-47c1-42be-a167-41a1046aa290

**Merci de partager votre point de vue sur ce sujet important**

> Partager vos réflexions aide à mieux comprendre les enjeux et favorise l'apprentissage collectif entre pairs.

## Comprendre les critères du cadre dirigeant

- **Les trois critères cumulatifs du cadre dirigeant**

> Pour être reconnu comme cadre dirigeant, un salarié doit répondre à **trois critères cumulatifs définis par l'article L3111-2 du Code du travail** : percevoir une rémunération parmi les plus élevées de l'entreprise, disposer d'une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps et être autonome dans la prise de décision. Ces critères doivent être remplis simultanément pour que cette qualification soit applicable.

**• L'application au-delà des dirigeants d'entreprise**

> Ces critères ne sont pas réservés aux seuls dirigeants d'entreprise. **Tout salarié remplissant ces conditions peut être qualifié de cadre dirigeant**, même si son poste n'est pas explicitement mentionné comme tel dans un accord collectif ou un contrat de travail. Cela élargit le champ d'application de cette catégorie, mais nécessite une analyse précise des fonctions exercées.

**• Le rôle du juge dans l'évaluation**

> Le juge examine **les conditions réelles d'exercice des fonctions** pour déterminer si un salarié est cadre dirigeant. Cette analyse se fait indépendamment des mentions figurant dans le contrat de travail ou les accords collectifs. Par exemple, un cadre exécutant des politiques qu'il n'a pas définies ne sera pas considéré comme cadre dirigeant.

**• Les abus possibles et leurs conséquences**

> La qualification de cadre dirigeant peut être utilisée abusivement pour éviter **le paiement des heures supplémentaires** et l'application de la durée légale du travail. Il est donc essentiel de vérifier que les critères sont réellement remplis, afin d'éviter des litiges ou des sanctions en cas de contrôle.

**• Exemples jurisprudentiels concrets**

> La jurisprudence illustre ces critères : un directeur des ressources humaines d'une grande entreprise, avec des responsabilités importantes et un salaire élevé, peut être reconnu comme cadre dirigeant. **En revanche, un cadre exécutant des tâches sans autonomie décisionnelle ne le sera pas.** Ces exemples montrent l'importance d'une analyse au cas par cas.

## Selon quels critères un salarié peut-il être qualifié de cadre dirigeant ?

**Bonnes réponses**

- Une rémunération élevée, une grande indépendance et une autonomie décisionnelle

**Mauvaises réponses**

- Une rémunération élevée, une grande autonomie et un contrat cadre
- Une rémunération élevée, une indépendance partielle et une prise de décision limitée

**Critères cumulatifs pour être cadre dirigeant**

> Pour qu'un salarié soit qualifié de cadre dirigeant, trois critères doivent être remplis simultanément : une rémunération parmi les plus élevées de l'entreprise, une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps et une autonomie dans la prise de décision. Ces éléments sont évalués en fonction des responsabilités réelles exercées.

## Dans quel cas un juge peut-il refuser la qualification de cadre dirigeant ?

**Bonnes réponses**

- Lorsque le salarié exécute des politiques qu'il n'a pas définies

**Mauvaises réponses**

- Lorsque le salarié dispose d'une autonomie limitée
- Lorsque le salarié perçoit une rémunération moyenne

**Analyse des fonctions exercées par le salarié**

> Un juge peut refuser la qualification de cadre dirigeant si les fonctions exercées par le salarié ne remplissent pas les trois critères cumulatifs définis par l'article L3111-2 du Code du travail : rémunération élevée, grande indépendance dans l'organisation du travail et autonomie décisionnelle. Par exemple, un salarié appliquant des décisions qu'il n'a pas prises ne peut être qualifié ainsi.

## Pourquoi est-il important de vérifier les critères de cadre dirigeant ?

**Bonnes réponses**

- Pour éviter des abus et des litiges liés aux heures supplémentaires

**Mauvaises réponses**

- Pour garantir une rémunération plus élevée

- Pour éviter le recours au temps partiel

**Analyse des fonctions pour éviter les abus**

> Vérifier les critères de cadre dirigeant permet de s'assurer que le salarié exerce réellement des fonctions autonomes et stratégiques, comme défini par l'article L3111-2 du Code du travail. Cela évite des abus, tels que l'exonération injustifiée des heures supplémentaires, et garantit le respect des droits liés à la durée légale du travail.

## Les durées de travail




### 1. Respect de la durée légale

Respect de la durée légale

> 🧠 La durée légale (35h/semaine) n'est pas une obligation stricte, mais une référence légale. Si un salarié estime que cette durée a été dépassée sans compensation, il doit en apporter la preuve (art. 1352 C. civ).

### 2. Respect des durées maximales de travail

Respect des durées maximales de travail

> ⚠️ Les durées maximales (48h/semaine, 10h/jour) doivent être strictement respectées. Contrairement à la durée légale, c'est à l'employeur seul de prouver leur

> respect. Cette obligation est renforcée par la directive européenne sur la santé et la sécurité.

**3. Conservation des documents**




> 📁 L'employeur doit conserver les décomptes d'heures travaillées pendant 1 an, et les preuves du forfait jours pendant 3 ans. Cela permet de démontrer qu'il respecte la durée légale et les durées maximales.

**4. Risques pour l'employeur**




> 💥 Ne pas respecter ou ne pas prouver le respect des durées du travail peut entraîner des amendes, une condamnation civile, voire des sanctions pénales. D'où l'importance de bien gérer les temps de travail !

## Dans quel cas l'employeur doit-il prouver le respect des durées maximales de travail ?

**Bonnes réponses**

- Lorsqu'un salarié conteste ces durées

**Mauvaises réponses**

- Lorsqu'un salarié dépasse la durée légale
- Lorsqu'un salarié travaille à temps partiel

**Obligation de preuve en cas de contestation**

> L'employeur doit prouver le respect des durées maximales de travail (48h/semaine, 10h/jour) lorsqu'un salarié les conteste. Cette responsabilité découle de la directive européenne sur la santé et la sécurité, qui impose à l'employeur de garantir et de démontrer le respect de ces limites pour protéger les salariés.

## Pourquoi est-il important de conserver les décomptes d'heures travaillées ?

**Bonnes réponses**

- Pour prouver le respect des durées légales et maximales

**Mauvaises réponses**

- Pour éviter les litiges avec les syndicats
- Pour justifier les congés payés accordés

**Garantir la conformité aux obligations légales**

> Conserver les décomptes d'heures travaillées permet à l'employeur de démontrer qu'il respecte les durées légales et maximales de travail. Cette conservation est essentielle pour répondre à d'éventuels contrôles ou litiges, et pour éviter des sanctions civiles ou pénales en cas de non-respect des obligations prévues par le Code du travail.

### Avec quoi l'employeur peut-il démontrer le respect du forfait jours ?

**Bonnes réponses**

- Avec des preuves conservées pendant 3 ans

**Mauvaises réponses**

- Avec des preuves conservées pendant 1 an
- Avec des relevés d'heures hebdomadaires

**Conservation des preuves pour le forfait jours**

> Pour démontrer le respect du forfait jours, l'employeur doit conserver les preuves correspondantes pendant une durée de 3 ans. Cette obligation permet de garantir la conformité avec les règles légales et de prévenir tout litige éventuel. Ces documents sont essentiels pour prouver que les durées maximales et légales de travail ont été respectées.

## Jeunes travailleurs

Sont considérés comme des jeunes travailleurs les salariés âgés de moins de 18 ans et les stagiaires âgés de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d’initiation ou d’application en milieu professionnel dans le cadre d’un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité.

Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant **8** heures par jour et **35** heures par semaine (L. 3162-1).

Lorsque « l'organisation collective du travail le justifie », les jeunes travailleurs peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine, dans la limite de 10 heures par jour et de 40 heures par semaine pour :
- les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment ;
- les activités réalisées sur les chantiers de travaux publics ;
- les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers (R. 3162-1 ; dispositions applicables aux contrats conclus à partir du 1er janvier 2019). Des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de 8 heures sont attribuées ; les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations, donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

Pour les autres activités et à titre exceptionnel, des dérogations aux durées maximales hebdomadaire (35 h) et quotidienne de travail effectif (8 h) peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine par l'inspecteur du **travail** après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève.

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

L'employeur laisse aux jeunes travailleurs soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation. Le temps consacré à la **formation** dans un établissement d'enseignement est considéré comme un temps de travail effectif (L. 3162-2).

Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder une durée maximale de 4 heures et demie. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie, les jeunes travailleurs bénéficient d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives (L. 3162-3).

## Dans quel cas un jeune travailleur peut-il dépasser 35 heures par semaine ?

**Bonnes réponses**

- Lorsqu'il travaille sur un chantier de bâtiment

**Mauvaises réponses**

- Lorsqu'il travaille sur un chantier d'espaces verts
- Lorsqu'il travaille dans une entreprise avec une convention collective

**Dérogations pour jeunes travailleurs sur chantiers spécifiques**

> Les jeunes travailleurs peuvent dépasser 35 heures par semaine uniquement si l'organisation collective du travail le justifie. Cela est possible dans des cas précis, comme les activités sur les chantiers de bâtiment, de travaux publics ou d'espaces paysagers, avec une limite de 40 heures hebdomadaires et des périodes de repos compensatoires obligatoires.

## Que doit respecter un employeur pour les jeunes travailleurs effectuant plus de 8 heures par jour ?

**Bonnes réponses**

- Attribuer un repos compensateur équivalent

**Mauvaises réponses**

- Attribuer une majoration salariale équivalente
- Accorder une pause supplémentaire équivalente

**Repos compensateur pour heures supplémentaires jeunes**

> Lorsqu'un jeune travailleur effectue plus de 8 heures par jour, l'employeur doit lui attribuer un repos compensateur équivalent au nombre d'heures accomplies au-delà de cette durée. Cette mesure vise à respecter les limites légales et à compenser l'effort supplémentaire fourni par le jeune travailleur, conformément à l'article L. 3162-1 du Code du travail.

## Pourquoi les jeunes travailleurs bénéficient-ils d'une pause après 4 heures et demie de travail ?

**Bonnes réponses**

- Pour garantir leur santé et sécurité au travail

**Mauvaises réponses**

- Pour respecter la durée légale du travail
- Pour favoriser leur productivité au travail

**Temps de pause pour préserver l'équilibre des jeunes**

> Les jeunes travailleurs bénéficient d'une pause après 4 heures et demie de travail pour respecter les dispositions légales qui visent à limiter les périodes de travail ininterrompues. Cette mesure garantit un rythme adapté à leur âge et leur permet de récupérer, contribuant ainsi à leur bien-être et à leur sécurité dans l'environnement professionnel.

## Identifier les modalités de décompte et les aménagements possibles



## Les méthodes de décompte des heures de travail

• **La modulation du temps de travail**

> La modulation permet de **répartir les heures de travail sur une période donnée** pour s'adapter aux variations d'activité. Par exemple, une entreprise peut prévoir des semaines à 30 heures et d'autres à 40 heures, tout en respectant une moyenne de 35 heures hebdomadaires sur l'année. Cette méthode est encadrée par des accords collectifs et doit respecter les seuils légaux pour éviter des abus.

• **Le temps partiel**

> Le temps partiel correspond à une durée de travail **inférieure à la durée légale ou conventionnelle**. Par exemple, un salarié travaillant 24 heures par semaine est en temps partiel. Ce mode de travail doit être formalisé par un contrat précisant la répartition des heures et les éventuelles heures complémentaires, qui sont rémunérées avec une majoration spécifique.

• **Le forfait-jours**

> Le forfait-jours s'applique principalement aux cadres et salariés autonomes. **Le temps de travail est comptabilisé en jours et non en heures**, avec un maximum de 218 jours par an. Ce dispositif offre une grande flexibilité mais nécessite un suivi rigoureux pour éviter les dépassements des durées maximales de travail prévues par la loi.

• **Le respect des seuils légaux**

> Les 35 heures hebdomadaires constituent la **durée légale de référence**. Toute heure travaillée au-delà de ce seuil est considérée comme une heure supplémentaire. Ces heures doivent être rémunérées avec une majoration (25 % pour les 8 premières heures, puis 50 % au-delà) ou compensées par un repos équivalent, selon les dispositions légales ou conventionnelles.

• **Les cas particuliers**

> Certains salariés, comme les itinérants ou ceux soumis à des conventions d'équivalence, bénéficient de règles spécifiques. Par exemple, un chauffeur routier peut avoir des durées de travail différentes en fonction des trajets effectués. **Ces situations doivent être analysées avec attention** pour garantir une gestion conforme et équitable du temps de travail.

## Dans quel cas un salarié peut-il effectuer des heures complémentaires ?

**Bonnes réponses**

- Lorsqu'il travaille à temps partiel

**Mauvaises réponses**

- Lorsqu'il travaille à temps complet
- Lorsqu'il est en forfait-jours

**Conditions pour effectuer des heures complémentaires**

> Un salarié à temps partiel peut effectuer des heures complémentaires, qui sont des heures travaillées au-delà de la durée prévue dans son contrat, sans dépasser la durée légale ou conventionnelle. Ces heures doivent être encadrées par le contrat de travail et sont rémunérées avec une majoration spécifique, selon les dispositions légales ou conventionnelles.

## Qu'est-ce qui caractérise le forfait-jours par rapport à la durée légale ?

**Bonnes réponses**

- Il est basé sur un nombre de jours travaillés annuellement

**Mauvaises réponses**

- Il est basé sur un nombre d'heures hebdomadaires
- Il est limité à 35 heures par semaine

**Le forfait-jours et la flexibilité annuelle**

> Le forfait-jours se distingue de la durée légale de 35 heures car il repose sur un décompte en jours travaillés annuellement, jusqu'à un maximum de 218 jours. Ce mode de calcul, souvent utilisé pour les cadres et salariés autonomes, permet une organisation flexible mais nécessite un suivi précis pour respecter les limites légales du temps de travail.

## Pourquoi la modulation du temps de travail est-elle utilisée ?

**Bonnes réponses**

- Pour adapter les horaires aux variations d'activité

**Mauvaises réponses**

- Pour réduire le coût des heures supplémentaires

- Pour éviter de respecter les seuils légaux

**Répartition flexible des heures sur l'année**

> La modulation du temps de travail permet d'ajuster la répartition des heures sur une période définie, comme l'année, pour répondre aux fluctuations d'activité. Par exemple, une entreprise peut organiser des semaines à 30 heures et d'autres à 40 heures, tout en respectant une moyenne de 35 heures hebdomadaires. Ce dispositif est encadré par des accords collectifs.

## Calcul et impacts des heures supplémentaires sur la paie

> Les heures supplémentaires, effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures, entraînent une majoration salariale. Cette majoration est généralement de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % au-delà, sauf dispositions spécifiques prévues par la convention collective.
>
> Pour intégrer ces heures dans le bulletin de paie, il est essentiel de les identifier précisément et d’appliquer les taux de majoration correspondants. Par exemple, un salarié travaillant 38 heures sur une semaine verra 3 heures considérées comme supplémentaires.
>
> Les conséquences financières pour l'employeur incluent un coût salarial accru et des cotisations sociales proportionnelles. Une simulation mensuelle avec des semaines de 38h, 35h et 42h permet de mieux comprendre ces impacts.
>
> Les règles légales et conventionnelles, comme les seuils déclencheurs et les plafonds horaires, doivent être respectées pour éviter des sanctions. Ces notions sont essentielles pour une gestion conforme et optimisée de la paie.




## Les dispositifs d'aménagement de la durée légale du travail

> Le Code du travail prévoit plusieurs dispositifs pour aménager la durée légale de 35 heures. Ces aménagements, comme la modulation du temps de travail ou le forfait-jours, permettent aux entreprises d'adapter les horaires tout en respectant les limites légales.
>
> Des cas spécifiques, tels que les cadres ou les salariés itinérants, bénéficient de règles particulières. Ces distinctions influencent directement la gestion des heures supplémentaires et leur impact sur la paie, notamment en termes de majorations et de seuils déclencheurs.




## Comprendre la modulation du temps de travail

**• La définition de la modulation du temps de travail**

> La modulation du temps de travail permet à un employeur d'**organiser la durée du travail sur une période supérieure à la semaine**, à condition qu'un accord collectif le permette. Ce dispositif vise à équilibrer des périodes de forte activité avec des périodes plus calmes, tout en respectant une **moyenne de 35 heures par semaine** sur la période de référence.

**• Les conditions nécessaires à sa mise en œuvre**

> Pour appliquer la modulation, un **accord d'entreprise ou de branche** est indispensable. De plus, un **planning prévisionnel** doit être établi pour informer les

> salariés des variations d'horaires. Ces conditions garantissent une organisation claire et conforme aux règles légales.

**• L'impact sur les heures supplémentaires**

> Tant que la **moyenne de 35 heures par semaine** est respectée sur la période de référence, aucune heure supplémentaire n'est déclenchée. Par exemple, un salarié travaillant 42 heures lors d'un pic d'activité en juin, puis 28 heures en août, ne génère pas d'heures supplémentaires si la moyenne est respectée.

**• Les périodes de référence possibles**

> La période de référence peut être **un mois, un trimestre ou une année**, selon ce qui est prévu dans l'accord collectif. Cette flexibilité permet d'adapter l'organisation du travail aux besoins spécifiques de l'entreprise tout en respectant le cadre légal.

**• Un exemple concret d'application**

> Imaginons un salarié travaillant 42 heures par semaine en juin lors d'un pic d'activité, puis 28 heures par semaine en août. Si la moyenne hebdomadaire sur la période de référence reste de **35 heures**, aucune heure supplémentaire n'est due. Ce mécanisme permet de gérer efficacement les variations d'activité.

## Dans quel cas un salarié peut-il travailler 42 heures une semaine sans générer d'heures supplémentaires ?

### Bonnes réponses

- Lorsque la moyenne sur la période de référence reste de 35 heures

### Mauvaises réponses

- Lorsque la convention collective prévoit 39 heures
- Lorsque le salarié est en forfait-jours

### Organisation flexible grâce à la modulation

> Un salarié peut travailler 42 heures une semaine sans générer d'heures supplémentaires si un accord collectif prévoit une modulation du temps de travail. Ce dispositif permet de répartir les heures sur une période de référence, en équilibrant les semaines chargées et calmes, à condition que la moyenne reste de 35 heures par semaine.

## De quelle manière la modulation du temps de travail est-elle mise en œuvre ?

**Bonnes réponses**

- Avec un accord collectif et un planning prévisionnel

**Mauvaises réponses**

- Avec un accord verbal et un planning flexible
- Avec une décision unilatérale de l'employeur

**Organisation flexible avec accord collectif préalable**

> La modulation du temps de travail repose sur un accord collectif qui autorise l'employeur à répartir les heures de travail sur une période supérieure à la semaine. Un planning prévisionnel est établi pour informer les salariés des variations d'horaires, permettant ainsi d'adapter le rythme de travail aux besoins de l'entreprise tout en respectant la moyenne de 35 heures hebdomadaires.

## Pourquoi la période de référence est-elle importante dans la modulation du temps de travail ?

**Bonnes réponses**

- Pour respecter la moyenne de 35 heures hebdomadaires

**Mauvaises réponses**

- Pour éviter les heures supplémentaires
- Pour ajuster les contrats de travail

**Organisation flexible des périodes d'activité**

> La période de référence permet de répartir les heures de travail sur une durée définie, comme un mois ou une année, pour équilibrer les périodes de forte et faible activité. Elle garantit que la moyenne hebdomadaire de 35 heures soit respectée, évitant ainsi le déclenchement d'heures supplémentaires tout en répondant aux besoins de l'entreprise.

# Le contrat de travail à temps partiel

**• Le principe du temps partiel**

> Un salarié à temps partiel travaille **moins que la durée légale ou conventionnelle**, soit moins de 35 heures par semaine en général. Ce type de contrat permet une flexibilité adaptée aux besoins de l'entreprise et du salarié. **Un contrat écrit est obligatoire** pour encadrer cette relation de travail et éviter tout litige.

**• Les obligations du contrat écrit**

> Le contrat de travail à temps partiel doit préciser **la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue**, la répartition des horaires et les plages d'horaires complémentaires autorisées. Ces mentions sont essentielles pour garantir la transparence et le respect des droits du salarié. **Sans contrat écrit, le salarié peut être requalifié en temps plein.**

**• Le minimum légal de 24 heures**

> La durée minimale de travail pour un salarié à temps partiel est fixée à **24 heures par semaine**, sauf dérogation. Ces dérogations peuvent être justifiées par des contraintes personnelles du salarié ou des spécificités de l'activité de l'entreprise. **Cette règle vise à limiter les contrats précaires.**

**• Les heures complémentaires**

> Les heures complémentaires sont celles effectuées **au-delà de la durée prévue dans le contrat**, mais en restant en dessous de la durée légale. Elles sont limitées à **+10 % ou +1/3** du temps prévu selon les cas. **L'accord du salarié est obligatoire**, et elles doivent être prévues dans le contrat.

**• Exemple concret : le cas d'Anaïs**

> Anaïs travaille 28 heures par semaine selon son contrat. Son employeur lui demande de faire **6 heures complémentaires**. Pour que cela soit légal, ces heures doivent être prévues dans le contrat et respecter le plafond autorisé (ici, **+1/3 de 28 heures**). Cela garantit le respect des droits d'Anaïs.

## Dans quel cas un salarié à temps partiel peut-il effectuer des heures complémentaires ?

**Bonnes réponses**

- Lorsque ces heures sont prévues dans son contrat

**Mauvaises réponses**

- Lorsque ces heures dépassent la durée légale

- Lorsque ces heures sont imposées par l'employeur

#### Conditions pour effectuer des heures complémentaires

> Un salarié à temps partiel peut effectuer des heures complémentaires uniquement si celles-ci sont prévues dans son contrat de travail. Ces heures doivent respecter les limites légales, soit un maximum de +10 % ou +1/3 de la durée contractuelle, et nécessitent l'accord explicite du salarié. Cela garantit le respect des droits et des obligations contractuelles.

## Pourquoi un contrat écrit est-il obligatoire pour un salarié à temps partiel ?

#### Bonnes réponses

- Pour éviter une requalification en temps plein

#### Mauvaises réponses

- Pour respecter la durée légale de 35 heures
- Pour éviter des heures complémentaires non rémunérées

#### Encadrement des horaires et des droits du salarié

> Un contrat écrit est important pour un salarié à temps partiel car il précise la durée de travail, la répartition des horaires et les plages d'heures complémentaires autorisées. Ces éléments garantissent la transparence et permettent d'éviter une requalification en temps plein, protégeant ainsi les droits du salarié et les obligations de l'employeur.

## De quelle manière les heures complémentaires sont-elles limitées pour un salarié à temps partiel ?

#### Bonnes réponses

- À +10 % ou +1/3 du temps prévu selon les cas

#### Mauvaises réponses

- À +20 % ou +1/4 du temps prévu
- À +15 % ou +1/2 du temps prévu

#### Limites des heures complémentaires pour temps partiel

> Les heures complémentaires pour un salarié à temps partiel sont strictement encadrées. Elles ne peuvent dépasser +10 % ou +1/3 de la durée prévue dans le contrat, selon les cas. Ces heures doivent être mentionnées dans le contrat et nécessitent l'accord du salarié, garantissant ainsi le respect des droits et des conditions de travail établies.

## Comprendre les forfaits en heures et en jours

**• Le principe des forfaits en heures et en jours**

> Un accord individuel écrit peut prévoir une **rémunération forfaitaire** basée sur un nombre de jours ou d'heures, plutôt que sur un volume horaire classique. Il existe deux formes principales : le **forfait en heures**, applicable sur une semaine, un mois ou une année, et le **forfait en jours**, souvent utilisé pour les cadres autonomes. Ce dernier est limité à un maximum de **218 jours par an**.

**• Les conditions obligatoires pour un forfait**

> Pour mettre en place un forfait, plusieurs conditions doivent être respectées : un **accord collectif** applicable dans l'entreprise, un **contrat écrit** précisant le type et le nombre d'heures ou de jours, et un **dispositif de suivi de la charge de travail**. Ces éléments garantissent la conformité avec le Code du travail et la protection des salariés.

**• Un exemple concret de forfait-jours**

> Prenons l'exemple d'un cadre travaillant selon un forfait de **210 jours par an**. Ce salarié n'a pas d'horaires fixes ni de badgeuse pour enregistrer ses heures. Par ailleurs, il ne perçoit pas d'heures supplémentaires, car sa rémunération est basée sur le nombre de jours travaillés, et non sur un volume horaire.

### Dans quel cas un salarié peut-il être soumis à un forfait en jours ?

**Bonnes réponses**

- Lorsqu'il est autonome dans l'organisation de son travail

**Mauvaises réponses**

- Lorsqu'il travaille à temps partiel
- Lorsqu'il dépasse les 35 heures par semaine

**Autonomie et organisation du travail**

> Le forfait en jours s'applique principalement aux salariés disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Ce dispositif, souvent réservé aux cadres, repose sur un accord collectif et un contrat écrit précisant le nombre de jours travaillés, sans référence à un horaire fixe, dans la limite de 218 jours par an.

## Quels éléments sont obligatoires pour mettre en place un forfait en heures ou en jours ?

**Bonnes réponses**

- Un accord collectif et un contrat écrit

**Mauvaises réponses**

- Un avenant au contrat et un accord verbal
- Une convention collective et un suivi des heures

**Conditions essentielles pour instaurer un forfait**

> Pour instaurer un forfait en heures ou en jours, il est nécessaire de disposer d’un accord collectif applicable dans l’entreprise. De plus, un contrat écrit doit préciser le type de forfait choisi ainsi que le nombre d’heures ou de jours concernés. Ces éléments permettent de respecter les obligations légales et d’assurer la protection des salariés.

## Pourquoi un dispositif de suivi de la charge de travail est-il nécessaire pour un forfait-jours ?

**Bonnes réponses**

- Pour garantir la protection de la santé du salarié

**Mauvaises réponses**

- Pour éviter les heures supplémentaires
- Pour respecter la durée légale du travail

**Suivi pour équilibrer charge et santé au travail**

> Le dispositif de suivi de la charge de travail dans un forfait-jours permet de surveiller l'équilibre entre les jours travaillés et les périodes de repos. Cela vise à prévenir les

> risques liés à une surcharge de travail, en garantissant le respect des limites légales et la protection de la santé physique et mentale des salariés.

## Différence entre durée légale et durée conventionnelle du travail

**La durée légale du travail, fixée à 35 heures par semaine selon l'article L3121-27 du Code du travail, constitue un seuil de référence pour le déclenchement des heures supplémentaires.** Elle ne représente ni un plafond, ni un plancher, mais un repère pour organiser le temps de travail. Par exemple, toute heure travaillée au-delà de ce seuil doit être rémunérée avec une majoration, sauf dispositions spécifiques.

**La durée conventionnelle , quant à elle, est définie par des accords collectifs ou des contrats individuels.** Ces accords peuvent prévoir des durées hebdomadaires différentes, comme 37 ou 39 heures, tout en respectant les limites légales maximales, telles que les 48 heures hebdomadaires. Ces ajustements permettent une flexibilité adaptée aux besoins des entreprises et des salariés.

**Ces distinctions ont un impact direct sur les droits des salariés et les obligations des employeurs .** Par exemple, elles influencent la rémunération, le calcul des heures supplémentaires et les majorations associées. Maîtriser ces notions est essentiel pour appliquer correctement les règles de paie et garantir le respect des dispositions légales et conventionnelles.

### Dans quel cas un salarié peut-il travailler plus de 35 heures sans déclencher d'heures supplémentaires ?

**Bonnes réponses**

- Lorsqu'un accord collectif prévoit une durée conventionnelle supérieure

**Mauvaises réponses**

- Lorsqu'un salarié est en forfait-jours
- Lorsqu'un contrat de travail le prévoit

**Impact des accords collectifs sur les 35 heures**

> Un salarié peut travailler plus de 35 heures sans déclencher d'heures supplémentaires si un accord collectif prévoit une durée conventionnelle supérieure.

> Ces accords, négociés entre employeurs et représentants des salariés, fixent une organisation du temps de travail adaptée, tout en respectant les limites légales maximales, comme les 48 heures hebdomadaires.

## Pourquoi la base mensuelle de 151,67 heures est-elle utilisée pour le calcul du salaire des salariés à temps plein ?

**Bonnes réponses**

- Pour lisser la rémunération sur l'année

**Mauvaises réponses**

- Pour respecter la durée légale de 35 heures
- Pour éviter le paiement des heures supplémentaires

**Base mensuelle pour une gestion salariale simplifiée**

> La base mensuelle de 151,67 heures découle de la durée légale de 35 heures par semaine, multipliée par 52 semaines, puis divisée par 12 mois. Ce calcul permet de lisser la rémunération sur l'année, indépendamment des variations hebdomadaires, tout en respectant les principes de la durée légale comme seuil de référence pour les heures supplémentaires.

## De quelle manière la modulation du temps de travail permet-elle d'éviter les heures supplémentaires ?

**Bonnes réponses**

- En répartissant les heures sur une période pour respecter la moyenne de 35 heures

**Mauvaises réponses**

- En augmentant la durée légale à 39 heures
- En supprimant les majorations pour heures supplémentaires

**Répartition flexible des heures sur plusieurs semaines**

> La modulation du temps de travail permet d'organiser les heures travaillées sur une période définie, souvent plusieurs semaines, afin de respecter une moyenne hebdomadaire de 35 heures. Cette méthode évite le déclenchement des heures supplémentaires en équilibrant les semaines où le salarié travaille plus ou moins que la durée légale, tout en restant conforme au Code du travail.

## Les trois types de décompte du temps de travail

• **Le décompte hebdomadaire**

> Le décompte hebdomadaire fixe un volume d'heures à travailler chaque semaine, **généralement 35 heures réparties sur 5 jours**. Ce mode d'organisation est simple et sert de **référence pour le déclenchement des heures supplémentaires**. Par exemple, si un salarié travaille 39 heures dans une semaine, les 4 heures supplémentaires doivent être rémunérées avec une majoration prévue par la loi ou la convention collective.

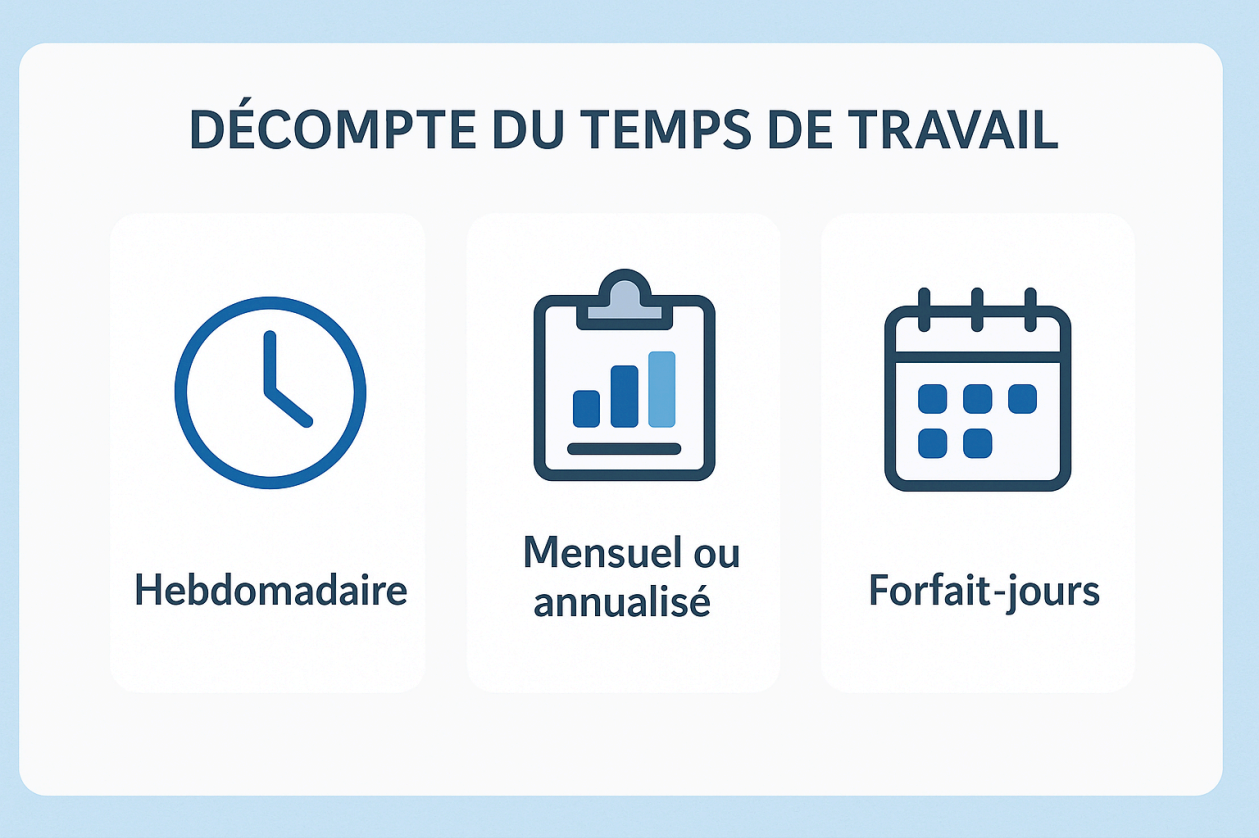
• **Le décompte mensuel ou annualisé**

> Ce type de décompte répartit le volume global d'heures sur une période plus longue, comme un mois ou une année. Il permet de **moduler les horaires en fonction des besoins de l'activité**, sous réserve d'un accord collectif. Par exemple, un salarié peut travailler 30 heures une semaine et 40 heures une autre, tant que le total respecte les limites fixées. **Cette flexibilité est encadrée par des règles précises** pour éviter les abus.

• **Le forfait-jours**

> Le forfait-jours s'applique principalement aux cadres autonomes. Il repose sur un décompte en jours travaillés dans l'année, **sans suivi horaire**, avec un maximum de **218 jours par an**, sauf réduction du temps de travail (RTT). Ce mode nécessite un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Par exemple, un cadre peut organiser son emploi du temps librement, mais doit respecter le nombre de jours convenu dans le contrat.

## Les décomptes




**1. Hebdomadaire**



> ⏱️ Le salarié travaille un volume d'heures fixe chaque semaine (ex : 35h réparties sur 5 jours).
> ✅ C'est l'organisation la plus simple.
> 🧾 Elle sert de référence au déclenchement des heures supplémentaires (au-delà de 35h).
>
> **Exemple :**
> Paul travaille 7h par jour du lundi au vendredi ➜ 35h hebdomadaires.

**2. Mensuel ou annualisé**



> 📊 Le volume global d'heures est réparti sur une période plus longue : mois, trimestre ou année.
> Cela permet de varier les horaires selon l'activité.
> ⚠️ Un accord collectif est requis.
> ➕ Pas forcément d'heures supplémentaires chaque semaine si la moyenne est respectée.

> **Exemple :**
> Julie travaille 42h/semaine en haute saison, 30h/semaine en basse saison.
> Elle fait 1607h sur l'année : pas d'heures supplémentaires, car annualisation.

**3. Forfait-jours**



> 🗓️ Concerne les cadres autonomes. Le décompte se fait en jours travaillés dans l'année (et non en heures).
> 💬 Pas de suivi horaire ➜ suivi par "journée de travail effectuée".
> ⚠️ L'accord écrit est obligatoire. Nombre max = 218 jours/an (sauf RTT).
>
> **Exemple :**
> Camille est cadre en forfait-jours à 212 jours/an. Elle peut travailler 9h un jour et 6h un autre sans suivi d'heures.

## Dans quel cas un salarié peut-il travailler selon un décompte annualisé ?

### Bonnes réponses

- Lorsqu'un accord collectif le permet

### Mauvaises réponses

- Lorsqu'un contrat individuel le prévoit
- Lorsqu'un salarié travaille à temps partiel

### Conditions pour un décompte annualisé

> Le décompte annualisé permet de répartir les heures de travail sur une période plus longue, comme une année, pour s'adapter aux variations d'activité. Cependant, cette organisation nécessite impérativement un accord collectif. Sans cet accord, il n'est pas possible de mettre en place un tel aménagement du temps de travail.

## De quelle manière le forfait-jours est-il suivi ?

### Bonnes réponses

- Par le nombre de jours travaillés dans l'année

**Mauvaises réponses**

- Par le nombre d'heures travaillées dans l'année
- Par le suivi des heures supplémentaires

**Suivi spécifique pour les cadres autonomes**

> Le forfait-jours s'applique principalement aux cadres autonomes et repose sur un suivi en jours travaillés dans l'année. Contrairement aux autres modalités, il ne prend pas en compte le nombre d'heures effectuées. Un accord écrit est nécessaire, et le plafond annuel est fixé à 218 jours, sauf dispositions spécifiques comme les RTT.

## Pourquoi un accord collectif est-il nécessaire pour la modulation du temps de travail ?

**Bonnes réponses**

- Pour encadrer légalement les variations d'horaires

**Mauvaises réponses**

- Pour éviter les heures supplémentaires
- Pour garantir un temps partiel légal

**Encadrement des variations horaires par un accord collectif**

> Un accord collectif est nécessaire pour la modulation du temps de travail car il fixe les règles permettant de répartir les heures sur une période plus longue (mois, trimestre, année) tout en respectant la durée légale annuelle. Cela garantit un cadre légal pour adapter les horaires aux besoins de l'activité sans générer systématiquement des heures supplémentaires.

# Synthèse

| Type de décompte | Base juridique / condition | Suivi | Exemples |
|---|---|---|---|
| Hebdomadaire | Pas d'accord nécessaire | Heures | 35h/semaine |
| Annualisé / modulé | Accord collectif obligatoire | Heures moyennes | 1607h/an |
| Forfait-jours | Accord + avenant obligatoire | Jours | 218 jours/an |

## Distinguer les durées légale, conventionnelle et contractuelle



## Comprendre les trois niveaux de durée du travail

**En droit du travail français, il existe trois niveaux de durée du travail**.

- La première est la durée **légale** , fixée à **35 heures par semaine** selon l'article L3121-27 du Code du travail. Elle constitue le seuil à partir duquel les heures supplémentaires sont déclenchées.

- Ensuite, la durée **conventionnelle** est définie par une convention collective. Par exemple, dans le secteur du BTP, elle peut être fixée à 37 heures.

- Enfin, la durée **contractuelle** est celle précisée dans le contrat individuel de travail, comme 39 heures dans certains cas.

**Ces distinctions sont essentielles pour la gestion des heures supplémentaires** . Prenons un exemple : si un salarié travaille 39 heures dans une entreprise où la convention collective prévoit 37 heures, seules 2 heures seront considérées comme des heures supplémentaires. Comprendre ces notions permet de mieux anticiper leur impact sur la paie et d'appliquer correctement les majorations prévues.

## Dans quel cas un salarié peut-il travailler 39 heures sans déclencher d'heures supplémentaires ?

**Bonnes réponses**

- Lorsque la convention collective fixe cette durée comme conventionnelle

**Mauvaises réponses**

- Lorsque le contrat de travail le prévoit
- Lorsque l'employeur en fait la demande

**Impact des conventions collectives sur les 39 heures**

> Un salarié peut travailler 39 heures sans déclencher d'heures supplémentaires si la convention collective applicable à son secteur fixe cette durée comme durée conventionnelle. Dans ce cas, les heures travaillées au-delà de la durée légale de 35 heures mais jusqu'à 39 heures sont considérées comme normales et non majorées.

## Pourquoi est-il important de distinguer la durée légale de la durée contractuelle ?

**Bonnes réponses**

- Pour appliquer correctement les majorations d'heures supplémentaires

**Mauvaises réponses**

- Pour respecter la durée maximale hebdomadaire
- Pour éviter les aménagements conventionnels

**Différences entre seuils légaux et accords individuels**

> La distinction entre la durée légale et la durée contractuelle permet de déterminer précisément à partir de quel seuil les heures supplémentaires doivent être comptabilisées et majorées. La durée légale de 35 heures sert de référence générale, tandis que la durée contractuelle reflète les accords spécifiques entre l'employeur et le salarié.

### Avec quoi peut-on différencier la durée légale de la durée conventionnelle ?

#### Bonnes réponses

- Avec les dispositions prévues par les conventions collectives

#### Mauvaises réponses

- Avec les dispositions prévues par le Code du travail
- Avec les accords individuels entre employeur et salarié

#### Différence entre légale et conventionnelle par les conventions collectives

> La durée légale du travail, fixée à 35 heures par semaine, est définie par le Code du travail comme seuil pour les heures supplémentaires. En revanche, la durée conventionnelle est déterminée par les conventions collectives, qui peuvent prévoir une durée différente, comme 37 heures dans certains secteurs, pour adapter les règles aux spécificités professionnelles.

## La répartition du temps de travail

⚖️ La répartition du temps de travail est le résultat d'un **compromis** :

- 🔹 Entre les **besoins** de l'entreprise : productivité, flexibilité, réduction des coûts.
- 🔹 Les **aspirations** des salariés : qualité de vie, temps choisi, équilibre pro/perso.
- 🔹 Et les **enjeux** de société : emploi, aménagement du territoire, rythmes collectifs.

🔄 Plus de 20 dispositifs d'aménagement existent, négociés en majorité via accord collectif d'entreprise ou de branche.

🧩 Ces aménagements sont des dérogations encadrées (durée hebdomadaire, heures sup, repos…), qui doivent :

- respecter les **normes** impératives (repos, durée max, santé),

- s’appliquer dans un cadre prévu par la **loi**,

- être formalisés dans un **accord collectif**, sauf rares exceptions.

## Dans quel cas un aménagement du temps de travail peut-il être mis en place ?

**Bonnes réponses**

- Lorsqu'il est prévu par un accord collectif

**Mauvaises réponses**

- Lorsqu'il est décidé unilatéralement par l'employeur
- Lorsqu'il est demandé par un salarié

**Les accords collectifs encadrent les aménagements**

> Un aménagement du temps de travail peut être mis en place lorsqu'il est prévu par un accord collectif. Ces accords permettent de répondre aux besoins de l'entreprise tout en respectant les aspirations des salariés et les normes légales. Ils encadrent les dérogations possibles, comme la durée hebdomadaire ou les heures supplémentaires.

## Pourquoi les aménagements du temps de travail doivent-ils respecter des normes impératives ?

**Bonnes réponses**

- Pour garantir la santé et la sécurité des salariés

**Mauvaises réponses**

- Pour augmenter la productivité des salariés
- Pour réduire les coûts de l'entreprise

**Encadrement des dérogations pour protéger les salariés**

> Les aménagements du temps de travail, bien qu'ils permettent flexibilité et adaptation aux besoins de l'entreprise, doivent respecter des normes impératives pour préserver la santé et la sécurité des salariés. Ces normes garantissent un équilibre entre les exigences professionnelles et les droits fondamentaux, comme le repos et la durée maximale de travail.

### Avec quoi les aménagements du temps de travail doivent-ils être formalisés ?

#### Bonnes réponses

- Avec un accord collectif

#### Mauvaises réponses

- Avec un contrat de travail
- Avec une décision unilatérale de l'employeur

#### Encadrement légal des aménagements du temps de travail

> Les aménagements du temps de travail, qui permettent de répondre aux besoins de flexibilité des entreprises tout en respectant les aspirations des salariés, doivent être formalisés dans un accord collectif. Cela garantit leur conformité aux normes légales, notamment en matière de repos, de durée maximale et de santé des salariés.

## Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

Lorsqu'un employeur souhaite organiser le temps de travail sur plus d'une **semaine** , il peut utiliser un dispositif **d'aménagement** prévu par le Code du travail. Ce système permet de lisser les horaires sur une période plus longue, mais les règles sur les heures supplémentaires changent.

✅ **Ce que dit la loi :**

- 🗓️ Période de référence :

- Max 9 semaines ➜ si décision unilatérale de l'employeur.

- Jusqu'à 3 ans ➜ si accord collectif (⚠️ contesté par la Charte sociale européenne).

- 🕑 Décompte des heures supplémentaires :

- Si la période = 1 an ➜ heures sup = au-delà de 1 607h.

- Si la période ≠ 1 an ➜ heures sup = au-delà de 35h/semaine en moyenne.

- 📢 Les salariés doivent être informés à l'avance de tout changement d'horaires (délai raisonnable).

- 📃 Mettre en place ce système ne modifie pas le contrat de travail des salariés à temps plein.

## Dans quel cas un employeur peut-il décider unilatéralement d'aménager le temps de travail sur plusieurs semaines ?

### Bonnes réponses

- Lorsque la période de référence ne dépasse pas 9 semaines

### Mauvaises réponses

- Lorsque la période de référence dépasse 9 semaines
- Lorsque la période de référence est fixée par accord collectif

### Aménagement unilatéral limité à 9 semaines

> Un employeur peut décider seul d'aménager le temps de travail sur plusieurs semaines uniquement si la période de référence ne dépasse pas 9 semaines. Au-delà, un accord collectif est nécessaire. Ce dispositif permet de répartir les heures de travail différemment, sans modifier le contrat des salariés à temps plein, tout en respectant les règles légales.

## De quelle manière les heures supplémentaires sont-elles calculées sur une période de référence d'un an ?

### Bonnes réponses

- En comptabilisant les heures au-delà de 1 607 heures annuelles

### Mauvaises réponses

- En comptabilisant les heures au-delà de 1 750 heures annuelles
- En comptabilisant les heures au-delà de 35 heures hebdomadaires fixes

**Calcul des heures supplémentaires annuelles**

> Pour une période de référence d'un an, les heures supplémentaires sont comptabilisées au-delà de 1 607 heures travaillées sur l'année. Ce seuil est déterminé par le Code du travail et permet de lisser les horaires sur l'ensemble de la période, sans se baser sur un calcul hebdomadaire fixe de 35 heures.

### Pourquoi les salariés doivent-ils être informés à l'avance des changements d'horaires dans un système d'aménagement du temps de travail ?

**Bonnes réponses**

- Pour garantir leur organisation personnelle et professionnelle

**Mauvaises réponses**

- Pour respecter les obligations de la durée légale
- Pour éviter le paiement d'heures supplémentaires

**Anticipation des impacts sur la vie quotidienne**

> Informer les salariés à l'avance des changements d'horaires permet de respecter le délai raisonnable prévu par la loi. Cela leur offre la possibilité d'adapter leur organisation personnelle et professionnelle, notamment en cas de variations importantes des horaires dans le cadre d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

## Période d'aménagement & déclenchement des heures supplémentaires

> Plus la période est longue, plus les pics d'activité sont absorbés sans heures sup immédiates.

| Période de référence | Seuil d'heures supplémentaires |
|---|---|
| 1 semaine | > 35h/semaine |
| 1 an | > 1 607h/an |
| 6 mois (ou 3 mois) | > moyenne de 35h/semaine |

## Accords collectifs et organisation du temps de travail

Un **accord collectif** permet d'aménager la répartition du temps de travail sur plus d'une semaine.

Il peut être conclu :

- au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ;
- à défaut, au niveau de la branche.

Cet accord doit obligatoirement fixer :

🗓️ La **période de référence** (max 1 an, ou 3 ans si accord de branche).
🔁 Le **délai de prévenance** pour modifier les horaires (7 jours si rien n'est prévu).
💶 Les **règles de rémunération** en cas d'absence, d'arrivée ou de départ en cours de période.
🔄 Le **lissage de la rémunération** (mensualisation indépendante des horaires réels).
🗓️ Des **jours de repos** peuvent être intégrés.

### Dans quel cas un accord collectif peut-il prévoir une période de référence supérieure à un an ?

#### Bonnes réponses

- Lorsqu'il s'agit d'un accord de branche

#### Mauvaises réponses

- Lorsqu'il s'agit d'un accord d'entreprise
- Lorsqu'il s'agit d'un contrat individuel

**Période de référence et accords de branche**

> Un accord collectif peut fixer une période de référence supérieure à un an uniquement dans le cadre d'un accord de branche. Cette possibilité permet d'aménager le temps de travail sur une durée maximale de trois ans, contrairement aux accords d'entreprise ou d'établissement qui sont limités à une période d'un an.

## Pourquoi le délai de prévenance est-il important dans un aménagement du temps de travail ?

**Bonnes réponses**

- Pour permettre aux salariés d'organiser leurs horaires

**Mauvaises réponses**

- Pour garantir le respect des 35 heures
- Pour éviter les heures supplémentaires

**Organisation des horaires des salariés**

> Le délai de prévenance garantit que les salariés disposent d'un temps suffisant pour s'adapter à une modification de leurs horaires. Cela permet de concilier les impératifs professionnels avec leur organisation personnelle, notamment dans le cadre d'un aménagement du temps de travail prévu par un accord collectif.

## Avec quoi peut-on lisser la rémunération dans un système d'aménagement du temps de travail ?

**Bonnes réponses**

- Avec une mensualisation indépendante des horaires réels

**Mauvaises réponses**

- Avec une modulation des heures supplémentaires
- Avec une annualisation des heures travaillées

**Mensualisation et stabilité des revenus**

> Dans un système d'aménagement du temps de travail, la rémunération peut être lissée grâce à une mensualisation indépendante des horaires réels. Cela permet de garantir un revenu stable pour le salarié, même si le nombre d'heures travaillées varie d'une semaine à l'autre, conformément aux règles fixées par l'accord collectif.

## Que peut prévoir un accord collectif ?

> 🧩 Bon à savoir :
> Si la période est > 1 an, un seuil hebdomadaire doit être fixé.
> Les heures dépassant ce seuil doivent être payées immédiatement en heures supplémentaires, sans attendre la fin de la période.



**1. Durée de référence :**



> Max 1 an (ou 3 ans par accord de branche)

**2. Prévenance :**



> 7 jours minimum si non précisé

**3. Rémunération :**



> lissage mensuel possible

**4. Seuils déclencheurs :**



> heures sup au-delà de 1607h/an ou seuil hebdo conventionnel

**5. Jours de repos :**



> Jours accordés en compensation du travail supplémentaire

## Dans quel cas un seuil hebdomadaire doit-il être fixé dans un accord collectif ?

### Bonnes réponses

- Lorsque la période de référence dépasse un an

### Mauvaises réponses

- Lorsque la période de référence est inférieure à un an
- Lorsque le seuil annuel est fixé à 1607 heures

### Fixation d'un seuil hebdomadaire obligatoire

> Lorsque la période de référence dépasse un an, un seuil hebdomadaire doit être défini dans l'accord collectif. Ce seuil permet de déterminer les heures supplémentaires à payer immédiatement, sans attendre la fin de la période. Cela garantit une gestion claire des dépassements hebdomadaires et respecte les règles de rémunération des heures supplémentaires.

## Que se passe-t-il lorsque les heures dépassent le seuil hebdomadaire fixé par un accord collectif ?

**Bonnes réponses**

- Elles doivent être payées immédiatement en heures supplémentaires

**Mauvaises réponses**

- Elles doivent être reportées sur le mois suivant
- Elles doivent être compensées par des jours de repos immédiats

**Paiement immédiat des heures supplémentaires**

> Lorsque les heures travaillées dépassent le seuil hebdomadaire fixé par un accord collectif, elles doivent être rémunérées immédiatement en tant qu'heures supplémentaires. Cette règle s'applique sans attendre la fin de la période de référence, garantissant ainsi une prise en compte rapide des dépassements horaires.

## Avec quoi peut-on compenser le travail supplémentaire dans un accord collectif ?

**Bonnes réponses**

- Avec des jours de repos accordés

**Mauvaises réponses**

- Avec une prime exceptionnelle
- Avec une réduction de salaire

**Compensation du travail supplémentaire par des jours de repos**

> Dans un accord collectif, le travail supplémentaire peut être compensé par l'attribution de jours de repos. Ces jours sont accordés en contrepartie des heures effectuées au-delà des seuils définis, comme les 1607 heures annuelles ou un seuil

> hebdomadaire conventionnel. Cette mesure vise à équilibrer la charge de travail sur une période donnée.

## Horaire collectif

🔹 **L'horaire collectif** est le principe de base du droit du travail :
Tous les salariés d'un même atelier, service ou unité travaillent aux mêmes **horaires** , affichés clairement dans l'entreprise.

📌 L'employeur doit afficher :

- l'heure de début et de fin de travail ;
- les horaires de pause.

✅ Ce système facilite le **contrôle par l'inspection du travail**.
❗ Mais dans les faits, il est **devenu minoritaire** face aux horaires **individualisés** et dispositifs **dérogatoires** .

### Avec quoi l'employeur doit-il afficher les horaires collectifs dans l'entreprise ?

#### Bonnes réponses

- Avec l'heure de début et de fin de travail

#### Mauvaises réponses

- Avec les horaires individualisés des salariés
- Avec les heures supplémentaires prévues

#### Affichage des horaires dans l'entreprise

> L'horaire collectif, base du droit du travail, impose que tous les salariés d'un même service ou atelier suivent les mêmes horaires. Ces horaires doivent être affichés clairement par l'employeur, incluant l'heure de début et de fin de travail ainsi que les pauses, afin de garantir une transparence et un contrôle efficace par l'inspection du travail.

## Pourquoi l’horaire collectif est-il devenu minoritaire dans les entreprises ?

**Bonnes réponses**

- À cause des horaires individualisés et dispositifs dérogatoires

**Mauvaises réponses**

- À cause de la durée légale de 35 heures
- À cause des conventions collectives rigides

**Évolution vers des horaires flexibles et adaptés**

> L’horaire collectif, bien qu’utile pour uniformiser les pratiques et faciliter les contrôles, a progressivement laissé place à des horaires individualisés et dispositifs dérogatoires. Ces derniers permettent une meilleure adaptation aux besoins spécifiques des salariés et des entreprises, notamment dans un contexte de diversification des modes de travail.

## Dans quel cas l’horaire collectif facilite-t-il le contrôle par l’inspection du travail ?

**Bonnes réponses**

- Lorsque les horaires sont affichés clairement

**Mauvaises réponses**

- Lorsque les horaires sont communiqués oralement
- Lorsque les horaires sont affichés dans un lieu privé

**Affichage des horaires pour une meilleure transparence**

> L’horaire collectif impose que les horaires de travail soient affichés clairement dans l’entreprise, incluant les heures de début, de fin et les pauses. Cette visibilité permet à l’inspection du travail de vérifier facilement le respect des règles légales et conventionnelles, sans ambiguïté ni interprétation liée à des communications orales ou privées.

# Horaires individualisés

Les horaires individualisés permettent aux salariés de **choisir leurs heures** d'arrivée et de départ, dans certaines limites, tout en respectant une plage horaire fixe.

✅ **Dérogation** au principe de l'horaire collectif depuis la loi de 1973.
✅ Le salarié gère son temps de manière plus **autonome** .
❗ Il doit néanmoins être présent pendant les plages **fixes** définies par l'entreprise.

La mise en place des horaires individualisés :

- Se fait à la demande des salariés
- Nécessite l'avis conforme du CSE
- En l'absence de CSE ➜ autorisation de l'inspection du travail

👥 Pour les travailleurs handicapés et les aidants, ce droit est un aménagement raisonnable obligatoire (L. 5213-6).

## Dans quel cas les horaires individualisés peuvent-ils être mis en place ?

### Bonnes réponses

- Lorsqu'ils sont validés par le CSE

### Mauvaises réponses

- Lorsqu'ils sont imposés par l'employeur
- Lorsqu'ils sont validés par l'inspection du travail

### Conditions pour instaurer des horaires individualisés

> Les horaires individualisés permettent une flexibilité pour les salariés tout en respectant des plages fixes. Leur mise en place nécessite l'avis conforme du CSE, garantissant une concertation avec les représentants du personnel. En l'absence de CSE, une autorisation de l'inspection du travail est requise pour valider cette organisation.

## Pour qui les horaires individualisés sont-ils un droit obligatoire ?

### Bonnes réponses

- Pour les travailleurs handicapés et les aidants

**Mauvaises réponses**

- Pour les salariés à temps partiel
- Pour les cadres dirigeants

**Aménagements obligatoires pour certains salariés spécifiques**

> Les horaires individualisés offrent une flexibilité encadrée, mais pour les travailleurs handicapés et les aidants, ils constituent un droit obligatoire. Cet aménagement, qualifié de raisonnable, vise à répondre à leurs besoins spécifiques, conformément à l'article L. 5213-6 du Code du travail, garantissant ainsi leur inclusion professionnelle.

### De quelle manière les plages fixes doivent-elles être respectées dans les horaires individualisés ?

**Bonnes réponses**

- En étant présentes pendant les plages définies par l’entreprise

**Mauvaises réponses**

- En choisissant librement les plages horaires
- En respectant uniquement les plages variables

**Respect des plages fixes en entreprise**

> Dans le cadre des horaires individualisés, les salariés bénéficient d'une flexibilité pour organiser leurs heures d'arrivée et de départ. Cependant, ils doivent impérativement être présents pendant les plages horaires fixes définies par l'entreprise, qui constituent une obligation pour garantir la coordination et le bon fonctionnement des équipes.

## Le report d’heures

Le salarié peut reporter des heures d’une semaine à l’autre s’il a choisi librement de modifier son temps de travail (Cass. Soc. 21 fév. 2007).

🔁 Ces heures ne sont pas des heures supplémentaires, tant qu’elles ne sont pas imposées.

Limites légales (en l'absence d'accord) :

📉 Max 3h par semaine

🧮 Max 10h cumulées sur plusieurs semaines

## Dans quel cas un salarié peut-il reporter des heures d'une semaine à l'autre sans qu'elles soient considérées comme des heures supplémentaires ?

### Bonnes réponses

- Lorsqu'il choisit librement de modifier son temps de travail

### Mauvaises réponses

- Lorsqu'il dépasse la durée légale de 35 heures
- Lorsqu'il suit une directive de son employeur

### Conditions pour reporter des heures travaillées

> Un salarié peut reporter des heures d'une semaine à l'autre sans qu'elles soient considérées comme des heures supplémentaires uniquement s'il décide volontairement de modifier son temps de travail. Ces heures ne doivent pas être imposées par l'employeur et sont limitées à 3 heures par semaine et 10 heures cumulées sur plusieurs semaines.

## Combien d'heures un salarié peut-il reporter au maximum sur plusieurs semaines en l'absence d'accord ?

### Bonnes réponses

- 10 heures

### Mauvaises réponses

- 8 heures
- 12 heures

### Limites légales du report d'heures cumulées

> Un salarié peut reporter des heures d'une semaine à l'autre uniquement s'il modifie volontairement son temps de travail. Ces heures ne sont pas considérées comme

> supplémentaires si elles ne sont pas imposées. En l'absence d'accord, le report est limité à 3 heures par semaine et à un maximum de 10 heures cumulées sur plusieurs semaines.

### De quelle manière les heures reportées sont-elles encadrées légalement en l'absence d'accord ?

**Bonnes réponses**

- Avec une limite de 3 heures par semaine

**Mauvaises réponses**

- Avec une limite de 5 heures par semaine
- Avec une limite de 15 heures cumulées sur plusieurs semaines

**Encadrement légal des heures reportées**

> Les heures reportées permettent au salarié de modifier son temps de travail d'une semaine à l'autre, à condition que ce choix soit volontaire. En l'absence d'accord collectif, ces heures ne peuvent excéder 3 heures par semaine et un cumul total de 10 heures sur plusieurs semaines, sans être considérées comme des heures supplémentaires.

## Récupération des heures perdues

Distinguer récupération et heures sup :

🔍 Les heures **récupérées** ≠ heures **supplémentaires** .

✅ Elles sont effectuées en plus de l'horaire habituel,
❌ Mais ne sont pas majorées.
📄 Elles servent uniquement à compenser une interruption collective du travail.

Les heures perdues peuvent être récupérées uniquement si :

🔸 L'interruption est collective (non individuelle)

🔸 Elle est causée par :

- un accident

- une intempérie

- un cas de force majeure

- un inventaire

- un pont autour d'un jour férié

- La durée du travail est tombée sous 35h
- L'employeur informe l'inspecteur du travail (R. 3121-33)
- L'employeur peut imposer cette récupération

## Dans quel cas les heures perdues peuvent-elles être récupérées ?

**Bonnes réponses**

- Lorsqu'elles résultent d'une interruption collective du travail

**Mauvaises réponses**

- Lorsqu'elles résultent d'une décision individuelle du salarié
- Lorsqu'elles sont causées par une surcharge temporaire de travail

**Conditions pour récupérer des heures perdues**

> Les heures perdues peuvent être récupérées uniquement si elles résultent d'une interruption collective du travail, causée par un événement tel qu'un accident, une intempérie, un cas de force majeure, un inventaire ou un pont autour d'un jour férié. Cette récupération est possible si la durée du travail est tombée sous 35 heures et après information de l'inspecteur du travail.

## Pourquoi les heures récupérées ne sont-elles pas majorées ?

**Bonnes réponses**

- Parce qu'elles compensent une interruption collective

**Mauvaises réponses**

- Parce qu'elles sont assimilées à des heures supplémentaires
- Parce qu'elles relèvent d'un accord individuel

**Compensation d'une interruption collective de travail**

> Les heures récupérées ne sont pas majorées car elles ne constituent pas un dépassement de la durée légale du travail. Elles visent uniquement à compenser une interruption collective de l'activité, comme un pont ou une intempérie, et permettent de rétablir l'équilibre des heures travaillées sans générer de surcoût pour l'employeur.

### Avec quoi l'employeur doit-il informer l'inspecteur du travail pour récupérer des heures perdues ?

**Bonnes réponses**

- Avec une déclaration préalable

**Mauvaises réponses**

- Avec une autorisation préalable
- Avec une demande écrite

**Informer l'inspecteur pour récupérer les heures perdues**

> Pour récupérer des heures perdues, l'employeur doit informer l'inspecteur du travail par une déclaration préalable. Cette démarche est essentielle pour compenser une interruption collective du travail causée par des événements comme un accident ou une intempérie, et lorsque la durée du travail est tombée sous 35 heures.

## Les forfaits




## Comprendre le forfait : une organisation dérogatoire

**Le forfait est une organisation du temps de travail qui déroge à la durée légale de 35 heures.** Il peut être mis en place sous deux formes : en **heures** (hebdomadaire, mensuel ou annuel) ou en **jours** sur l'année. Ce dispositif permet d'adapter le temps de travail aux besoins spécifiques de l'entreprise et du salarié.

**Pour être valide, le forfait nécessite une convention écrite et individuelle.** Celle-ci doit respecter un cadre légal strict afin de garantir les droits des salariés. En contrepartie de l'autonomie qu'il offre, ce système impose des mesures pour préserver la santé des collaborateurs et éviter une surcharge de travail.

### Dans quel cas un forfait en jours peut-il être mis en place pour un salarié ?

**Bonnes réponses**

- Lorsqu'il bénéficie d'une autonomie dans l'organisation de son travail

**Mauvaises réponses**

- Lorsqu'il travaille à temps partiel
- Lorsqu'il dépasse les 35 heures hebdomadaires

**Autonomie et organisation du travail salarié**

> Le forfait en jours s'applique aux salariés disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur travail. Ce dispositif, encadré par une convention individuelle écrite, permet de déroger à la durée légale de 35 heures tout en respectant un plafond annuel. Il est conçu pour répondre aux besoins spécifiques des postes nécessitant une gestion flexible du temps.

## Pourquoi une convention écrite est-elle nécessaire pour un forfait en jours ?

**Bonnes réponses**

- Pour garantir le respect du cadre légal et des droits du salarié

**Mauvaises réponses**

- Pour permettre une flexibilité totale des horaires
- Pour exclure les heures supplémentaires du calcul

**Encadrer le forfait pour protéger les salariés**

> La convention écrite pour un forfait en jours est essentielle pour formaliser les conditions spécifiques de travail, tout en respectant le cadre légal. Elle garantit que les droits du salarié sont protégés, notamment en matière de santé et de sécurité, et qu'une autonomie accrue ne se traduit pas par une surcharge de travail.

## Avec quoi le forfait en jours doit-il être encadré pour être valide ?

**Bonnes réponses**

- Avec un accord collectif et une convention individuelle écrite

**Mauvaises réponses**

- Avec une simple décision de l'employeur
- Avec une clause dans le contrat de travail

**Encadrement légal du forfait en jours**

> Le forfait en jours, qui permet de déroger à la durée légale de 35 heures, doit être encadré par un accord collectif et une convention individuelle écrite. Ces documents garantissent le respect des droits des salariés et fixent les modalités précises de mise en œuvre, tout en préservant leur santé et en évitant une surcharge de travail.

## Le forfait en heures : un outil pour anticiper les heures supplémentaires

Le forfait en heures est un dispositif qui permet de **simplifier la gestion de la paie lorsque des heures supplémentaires sont prévisibles** , comme dans le cas d'une semaine de travail de 38 heures. Il offre une organisation claire tout en respectant les règles légales concernant le repos, les heures supplémentaires et les durées maximales de travail.

Pour être mis en place, **un accord écrit est indispensable**. Celui-ci doit préciser le volume d'heures prévu, par exemple 165 heures par mois, les majorations applicables et garantir une rémunération au moins égale au SMIC, incluant les heures supplémentaires. Ce dispositif est accessible à tous les salariés, y compris les non-cadres, et ne nécessite pas d'accord collectif préalable.

### Dans quel cas un forfait en heures peut-il être mis en place ?

**Bonnes réponses**

- Lorsqu'un accord écrit précise le volume d'heures prévu

**Mauvaises réponses**

- Lorsqu'un accord collectif prévoit un forfait annuel
- Lorsqu'un salarié travaille moins de 35 heures par semaine

**Conditions pour établir un forfait en heures**

> Le forfait en heures peut être instauré lorsqu'un accord écrit est conclu entre l'employeur et le salarié. Cet accord doit préciser le volume d'heures prévu, les majorations applicables et garantir une rémunération au moins équivalente au SMIC, incluant les heures supplémentaires. Ce dispositif ne nécessite pas d'accord collectif préalable et s'applique à tous les salariés.

## Pour qui le forfait en heures est-il accessible ?

**Bonnes réponses**

- Pour tous les salariés, y compris les non-cadres

**Mauvaises réponses**

- Pour les cadres uniquement
- Pour les salariés soumis à un accord collectif

**Accessibilité universelle du forfait en heures**

> Le forfait en heures est un dispositif accessible à tous les salariés, qu'ils soient cadres ou non-cadres. Il ne nécessite pas d'accord collectif préalable et peut être mis en place par un accord écrit individuel. Ce mécanisme permet d'organiser le travail tout en respectant les règles légales sur les heures supplémentaires et la rémunération minimale.

## De quelle manière le forfait en heures garantit-il une rémunération équitable ?

**Bonnes réponses**

- En incluant les heures supplémentaires dans le calcul du salaire

**Mauvaises réponses**

- En excluant les heures supplémentaires du calcul du salaire
- En appliquant une majoration unique pour toutes les heures

**Rémunération intégrant les heures supplémentaires prévues**

> Le forfait en heures garantit une rémunération équitable en intégrant les heures supplémentaires dans le calcul du salaire. L'accord écrit précise le volume d'heures, les majorations applicables et assure une rémunération au moins égale au SMIC, incluant les heures supplémentaires, même si elles sont prévisibles.

# Le forfait en jours : fonctionnement et obligations légales

> Le forfait en jours sur l'année est limité à 218 jours, sauf si le salarié renonce à ce plafond en échange d'une majoration. Ce dispositif s'adresse principalement aux cadres autonomes et aux salariés dont la durée de travail ne peut être prédéterminée.
>
> Dans ce cadre, les règles des 35 heures, des plafonds quotidiens ou hebdomadaires, ainsi que des heures supplémentaires ne s'appliquent pas. La mise en place du forfait en jours nécessite un accord collectif qui garantit la gestion de la charge de travail, le respect des périodes de repos, un suivi régulier et le droit à la déconnexion.




## Dans quel cas le forfait en jours ne s'applique-t-il pas ?

### Bonnes réponses

- Lorsque le salarié n'est pas autonome dans son organisation

### Mauvaises réponses

- Lorsque le salarié travaille à temps partiel
- Lorsque le salarié dépasse les 35 heures hebdomadaires

### Conditions d'application du forfait en jours

> Le forfait en jours s'adresse aux salariés autonomes dans l'organisation de leur travail, notamment les cadres, et dont la durée de travail ne peut être

> prédéterminée. Il ne s'applique pas si le salarié n'a pas cette autonomie, car le suivi des heures reste alors nécessaire pour respecter les règles légales et conventionnelles.

## Pourquoi un suivi régulier est-il nécessaire dans le cadre du forfait en jours ?

**Bonnes réponses**

- Pour prévenir les risques liés à une surcharge de travail

**Mauvaises réponses**

- Pour respecter les 35 heures hebdomadaires
- Pour comptabiliser les heures supplémentaires

**Gestion de la charge de travail des salariés**

> Un suivi régulier dans le cadre du forfait en jours permet de s'assurer que la charge de travail reste compatible avec le respect des périodes de repos et le droit à la déconnexion. Cela garantit également que les salariés ne dépassent pas le plafond annuel de 218 jours, sauf accord spécifique, tout en préservant leur santé et leur équilibre.

## Avec quoi le respect des périodes de repos dans un forfait en jours est-il garanti ?

**Bonnes réponses**

- Avec un dispositif de suivi de la charge de travail

**Mauvaises réponses**

- Avec un accord individuel du salarié
- Avec une déclaration sur l'honneur

**Gestion de la charge de travail et repos**

> Dans le cadre d'un forfait en jours, le respect des périodes de repos est assuré par un dispositif de suivi de la charge de travail. Ce suivi, prévu par un accord collectif, permet de veiller à l'équilibre entre les jours travaillés et les périodes de repos, tout en garantissant le droit à la déconnexion et le bien-être du salarié.

# Les cadres dirigeants et la durée légale du travail

**• Les conditions pour être cadre dirigeant**

> Pour être considéré comme cadre dirigeant, un salarié doit remplir **trois conditions cumulatives** : disposer d'une **grande autonomie** dans l'organisation de son emploi du temps, exercer un **pouvoir décisionnaire important** et percevoir une **rémunération élevée**. Ces critères sont définis par le Code du travail et permettent de déroger à la réglementation sur la durée légale du travail.

**• L'importance de l'autonomie dans l'emploi du temps**

> Un cadre dirigeant doit pouvoir organiser son emploi du temps **en toute autonomie**, sans être soumis à un contrôle horaire strict. Par exemple, un directeur général qui planifie librement ses réunions et déplacements remplit cette condition. Cette indépendance est essentielle pour justifier l'exclusion des 35 heures.

**• Le pouvoir décisionnaire comme critère clé**

> Exercer un **pouvoir décisionnaire important** signifie participer activement aux décisions stratégiques de l'entreprise. Par exemple, un membre du comité de direction qui influence les orientations majeures de l'entreprise est concerné. Ce critère distingue les cadres dirigeants des autres cadres.

**• La rémunération élevée comme troisième condition**

> Une **rémunération élevée** est un indicateur de la responsabilité et de l'importance du poste. Par exemple, un cadre dirigeant perçoit souvent un salaire bien supérieur à celui des autres salariés de l'entreprise. Ce critère reflète la reconnaissance de son rôle stratégique.

**• Le régime applicable en l'absence des conditions**

> Si l'une des trois conditions n'est pas remplie, le salarié ne peut pas être considéré comme cadre dirigeant. Dans ce cas, **le régime normal de la durée légale du travail s'applique**, soit 35 heures par semaine. Par exemple, un cadre qualifié de dirigeant par une convention collective mais sans autonomie réelle reste soumis à cette réglementation.

## Dans quel cas un salarié ne peut-il pas être considéré comme cadre dirigeant ?

**Bonnes réponses**

- Lorsqu'il ne dispose pas d'une autonomie réelle dans son emploi du temps

**Mauvaises réponses**

- Lorsqu'il ne participe pas aux décisions stratégiques
- Lorsqu'il travaille moins de 35 heures par semaine

**Les critères cumulatifs pour être cadre dirigeant**

> Pour être cadre dirigeant, un salarié doit remplir trois critères simultanément : une autonomie totale dans l'organisation de son emploi du temps, un rôle décisionnaire stratégique et une rémunération élevée. Si l'un de ces critères manque, comme l'absence d'autonomie réelle, le salarié reste soumis à la durée légale de 35 heures.

## Selon quels critères un salarié est-il exclu de la durée légale de 35 heures ?

**Bonnes réponses**

- Une grande autonomie, un pouvoir décisionnaire et une rémunération élevée

**Mauvaises réponses**

- Une grande autonomie et une rémunération élevée
- Un pouvoir décisionnaire et une rémunération moyenne

**Critères pour déroger aux 35 heures légales**

> Un salarié peut être exclu de la durée légale de 35 heures s’il remplit trois conditions cumulatives : une grande autonomie dans l’organisation de son emploi du temps, un pouvoir décisionnaire significatif dans les décisions stratégiques de l’entreprise et une rémunération élevée reflétant l’importance de ses responsabilités.

## Pourquoi un salarié sans pouvoir décisionnaire ne peut-il pas être cadre dirigeant ?

**Bonnes réponses**

- Parce qu'il ne participe pas aux décisions stratégiques de l'entreprise

**Mauvaises réponses**

- Parce qu'il ne dispose pas d'une rémunération élevée

- Parce qu'il est soumis à un contrôle horaire strict

**Le rôle stratégique dans l'entreprise**

> Un salarié sans pouvoir décisionnaire ne peut pas être cadre dirigeant car il ne contribue pas aux décisions stratégiques de l'entreprise. Ce critère est essentiel pour distinguer les cadres dirigeants des autres salariés, car il reflète leur implication dans les orientations majeures et leur responsabilité dans la gestion globale de l'organisation.

## Les trois critères pour être cadre dirigeant

**Les cadres dirigeants ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée légale du travail** s'ils remplissent trois conditions cumulatives. Ces conditions sont : une grande **autonomie** dans l'organisation de leur emploi du temps, un pouvoir **décisionnaire** important et une **rémunération** élevée. Ces critères permettent de distinguer les cadres dirigeants des autres salariés.

Cependant, **si l'une de ces conditions n'est pas remplie**, le salarié ne peut pas être considéré comme cadre dirigeant. Dans ce cas, le régime normal de la durée légale du travail s'applique, soit 35 heures par semaine. Cela reste vrai même si une convention collective qualifie ce salarié de dirigeant.

## Les enjeux des conventions de forfait

**• Le respect du droit au repos**

> La jurisprudence française exige que **les conventions de forfait garantissent un respect effectif du droit au repos**. Cela signifie que les employeurs doivent s'assurer que les salariés bénéficient de périodes de repos suffisantes, conformément aux dispositions légales. Par exemple, un salarié soumis à un forfait-jours doit pouvoir prouver qu'il a eu des jours de repos effectifs, sous peine de voir la convention annulée.

**• La condamnation de la France au niveau européen**

> Au niveau européen, **la France a été condamnée pour non-conformité** par des instances comme le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS). Cette condamnation découle de plaintes déposées par des syndicats tels que la CGT et la CGC, dénonçant des violations des droits des salariés. Cela souligne l'importance

> pour les entreprises de respecter les normes européennes en matière de temps de travail et de repos.

• **Les conséquences des non-conformités**

> Les conventions de forfait non conformes peuvent être **annulées avec paiement rétroactif des heures supplémentaires**. Même si une convention est signée, elle devient inopposable si les garanties légales ne sont pas respectées. Par exemple, un salarié pourrait réclamer des indemnités pour des heures supplémentaires non payées si son droit au repos n'a pas été respecté.

## Pourquoi les conventions de forfait doivent-elles garantir le droit au repos ?

**Bonnes réponses**

- Pour éviter leur annulation en cas de non-respect

**Mauvaises réponses**

- Pour réduire le nombre d'heures supplémentaires
- Pour garantir une flexibilité maximale aux employeurs

**Garantir la conformité juridique des forfaits**

> Les conventions de forfait doivent garantir le droit au repos pour respecter les obligations légales et éviter des sanctions telles que leur annulation ou le paiement rétroactif des heures supplémentaires. Cela permet de protéger les salariés et d'assurer que les entreprises se conforment aux normes nationales et européennes en matière de temps de travail.

## Dans quel cas une convention de forfait peut-elle être annulée ?

**Bonnes réponses**

- Lorsqu'elle ne respecte pas les garanties légales

**Mauvaises réponses**

- Lorsqu'elle dépasse la durée légale de 35 heures
- Lorsqu'elle est signée par un salarié à temps partiel

**Garanties légales et droit au repos**

> Une convention de forfait peut être annulée si elle ne respecte pas les garanties légales, notamment le droit au repos effectif des salariés. Par exemple, un salarié soumis à un forfait-jours doit pouvoir justifier de jours de repos pris conformément à la loi. En cas de non-respect, la convention devient inopposable et peut entraîner des paiements rétroactifs.

### Quels sont les risques pour l'employeur en cas de non-conformité d'une convention de forfait ?

#### Bonnes réponses

- Le paiement rétroactif des heures supplémentaires

#### Mauvaises réponses

- L'annulation automatique du contrat de travail
- Le paiement d'une amende administrative fixe

#### Conséquences des conventions de forfait non conformes

> Une convention de forfait non conforme peut entraîner des conséquences importantes pour l'employeur, notamment le paiement rétroactif des heures supplémentaires. Cela s'applique si les garanties légales, comme le respect du droit au repos, ne sont pas assurées. Une telle situation rend la convention inopposable, même si elle a été signée.

## Comparaison des forfaits

| Forfait en heures | Forfait en jours | Cadre dirigeant |
|---|---|---|
| Base horaire | Base journalière | Aucun plafond |
| Heures sup payées | Pas d'heures sup | Pas d'heures sup |
| Suivi légal | Suivi + entretien | Aucun suivi requis |
| Accord individuel | Accord + collectif | Pas de forfait requis |

# CAS PRATIQUE – Analyse juridique du temps de travail



## 📘 CONTEXTE

Vous êtes juriste en droit social au sein du cabinet Lex & Co. Vous intervenez auprès d'une PME de **120 salariés** du secteur technico-commercial, qui souhaite sécuriser sa politique de temps de travail.

L'entreprise utilise depuis 2017 plusieurs systèmes d'aménagements :

- Des horaires **collectifs** par atelier
- Des horaires **individualisés** pour certains services supports
- Un **forfait heures** hebdomadaire à 39h pour les salariés itinérants
- Un **forfait jours** à 218 jours pour les cadres de l'équipe projet
- Un **cadre dirigeant** autoproclamé, rattaché au président

Le DRH vous demande de **réaliser une analyse approfondie** de la situation.

## 📑 DOSSIER – Éléments fournis par l'entreprise

**Situation 1 – Horaires collectifs**
L'atelier de production affiche un horaire collectif du lundi au vendredi, 8h30–12h00 / 13h30–17h00.
❗ Cependant, le responsable laisse souvent les opérateurs arriver à 9h ou partir à 16h30 sans suivi d'horaire précis. Il n'y a pas de badgeuse.

**Situation 2 – Horaires individualisés**
L'assistante RH (temps complet) arrive entre 7h et 10h, et part entre 16h et 19h selon les jours. Elle cumule parfois jusqu'à 42h sur une semaine.
Elle pense pouvoir "reprendre ses heures" la semaine suivante. Aucun suivi horaire formalisé n'existe.

**Situation 3 – Forfait en heures**
Les technico-commerciaux terrain sont employés en forfait 39h sans convention écrite individuelle.
Sur la fiche de paie : « forfait hebdo 39h – salaire : 2 100 € brut ».
Pas de trace d'accord collectif. L'un d'eux réclame des rappels de salaire.

**Situation 4 – Forfait en jours**
5 cadres projets sont en forfait 218 jours par an (mentionnée dans le contrat).
Mais l'entreprise n'organise pas d'entretien annuel, ni de suivi de la charge.
L'un d'eux a récemment été hospitalisé pour burn-out.

**Situation 5 – Cadre dirigeant**
Le directeur commercial a un contrat mentionnant « cadre dirigeant », sans description de ses missions.
Il suit les horaires du COMEX, n'a pas de délégation de signature ni de budget. Il réclame le paiement d'astreintes et des jours fériés.

## Analysez les situations suivantes en répondant à ces questions, en argumentant avec les textes et jurisprudences applicables : 🔎 Analyse 1 – Horaire

## collectif L'horaire collectif est-il juridiquement respecté dans l'atelier ? Quelles conséquences si l'inspection du travail constate l'absence de suivi ? 🔎 Analyse 2 – Horaires individualisés Les horaires individualisés sont-ils valables dans cette entreprise ? Les heures supplémentaires doivent-elles être payées à l'assistante RH ? 🔎 Analyse 3 – Forfait heures Le forfait hebdomadaire de 39h est-il valide sans accord écrit ? Le salarié peut-il obtenir un rappel d'heures supplémentaires ? Pourquoi ? 🔎 Analyse 4 – Forfait jours Le forfait jours est-il applicable ici ? Que manque-t-il ? Quelle est la jurisprudence pertinente sur la validité d'un tel forfait ? Quelles conséquences en cas de nullité du forfait ? 🔎 Analyse 5 – Cadre dirigeant Ce salarié relève-t-il du statut de cadre dirigeant ? Peut-il réclamer des compensations pour astreinte ou jours fériés ?

---

**Analysez les situations suivantes en répondant à ces questions, en argumentant avec les textes et jurisprudences applicables : 🔎 Analyse 1 – Horaire collectif L'horaire collectif est-il juridiquement respecté dans l'atelier ? Quelles conséquences si l'inspection du travail constate l'absence de suivi ? 🔎 Analyse 2 – Horaires individualisés Les horaires individualisés sont-ils valables dans cette entreprise ? Les heures supplémentaires doivent-elles être payées à l'assistante RH ? 🔎 Analyse 3 – Forfait heures Le forfait hebdomadaire de 39h est-il valide sans accord écrit ? Le salarié peut-il obtenir un rappel d'heures supplémentaires ? Pourquoi ? 🔎 Analyse 4 – Forfait jours Le forfait jours est-il applicable ici ? Que manque-t-il ? Quelle est la jurisprudence pertinente sur la validité d'un tel forfait ? Quelles conséquences en cas de nullité du forfait ? 🔎 Analyse 5 – Cadre dirigeant Ce salarié relève-t-il du statut de cadre dirigeant ? Peut-il réclamer des compensations pour astreinte ou jours fériés ?**

https://app.teachup.com/contributions/4977b4ea-af70-4c63-940c-b9e6416fa0b9

**Proposez votre analyse aux autres apprenants**

> Vous trouverez une correction type par la suite

## ✅ CORRIGÉ TYPE – en auto-correction

---

**Situation 1 :**

❌ Non respecté : l'affichage ne suffit pas, il faut un suivi réel (badgeuse ou relevé).

Cela expose à une amende administrative, voire une injonction de mise en conformité.

**Situation 2 :**

❌ Non : la mise en place nécessite avis CSE (ou autorisation inspection).

✅ Oui : si elle dépasse 35h sans cadre conventionnel de report, les heures sont des heures supplémentaires (Soc. 2007).

**Situation 3 :**

❌ Illégal : sans écrit individuel, le forfait n'est pas opposable.

✅ Oui : les heures au-delà de 35h doivent être rémunérées en heures supplémentaires, sauf accord clair.

**Situation 4 :**

❌ Non conforme : il manque le suivi de charge, les entretiens annuels, etc.

Jurisprudence clé : Soc. 29 juin 2011 + décisions du CEDS (CEDH).

En cas de nullité : le forfait tombe, le salarié peut réclamer le paiement des heures sup (Soc. 24 mars 2021, Holdis).

**Situation 5 :**

❌ Non : il ne remplit aucun des 3 critères cumulatifs (Soc. 31 janv. 2012).

✅ Oui : il a droit à l'application des règles légales (repos, astreinte, jours fériés), sauf clause spécifique.