

Qu'est-ce qu'un cadre autonome ?

Description

Un cadre autonome est un salarié dont la durée de travail dans l'entreprise ne peut pas être fixée en amont ni contrôlée. Il s'agit généralement d'un salarié impliqué dans la gestion stratégique ou administrative de l'entreprise. De par leur rôle dans l'entreprise, les salariés cadres sont appelés à organiser eux-mêmes leur temps de travail. C'est donc pour prendre en compte ce type de mode de fonctionnement non prévisible que la loi a introduit le forfait jours, qui est **une dérogation** aux 35 heures.

[Négocier un accord forfait-jours dans mon entreprise](#)[Télécharger notre guide sur le forfait jours](#)

Cadre autonome : définition

Le statut de cadre n'est pas précisément défini par la loi. Cependant, on peut le définir comme un salarié ayant des responsabilités stratégiques et administratives au sein de l'entreprise. Il peut à la fois porter le projet de l'entreprise et œuvrer à sa réalisation. Il a la capacité d'animer le travail dans l'entreprise en collaboration avec les autres employeurs. Il peut aussi mettre en place les conditions nécessaires et mobiliser les ressources afin d'atteindre les objectifs de l'entreprise. En clair, Il s'agit d'**un salarié indépendant** qui a la possibilité d'organiser de façon autonome son temps de travail.

À noter aussi que leur [temps de travail effectif](#) ne peut pas être fixé à l'avance. En fait, compte tenu de leur responsabilité dans l'entreprise, les cadres autonomes ont un temps de travail qui est aléatoire et ne peut donc être contrôlé en amont. Il s'agit par exemple des commerciaux qui travaillent à priori à l'extérieur de l'entreprise.

Quel est son mode de fonctionnement ?

Puisque la durée de travail du salarié cadre ne peut pas être fixée en avance, il découle de ce fait que la base de calcul de sa rémunération mensuelle est un tant soit peu différente des autres salariés. En effet, son temps de travail est **forfaitisé en heure de travail ou en jours**.

Ainsi, d'un côté, un cadre autonome peut être soumis à un horaire collectif au même titre que tous les autres salariés. Dans ce cas, les règles de détermination du temps horaire de travail lui sont appliquées. Par conséquent, sauf dérogation, la durée du travail hebdomadaire est de **35 heures** (il y a des cas de [contrat à 39 heures](#) par semaine), la durée annuelle est de 1600 heures et au maximum 10 heures de travail par jour. La durée de travail est en moyenne de 44 heures sur 12 semaines consécutives. Il profite également de la durée minimum de repos hebdomadaire.

En revanche, c'est le forfait en jours qui est généralement appliqué aux cadres autonomes, avec leur consentement bien entendu. Le forfait jours est **un mode de comptabilisation du temps de travail** en jours de travail par année. Ce mode de fonctionnement implique plusieurs avantages pour ce type de salarié ainsi que pour l'employeur.

D'abord pour le salarié, cela lui permet d'avoir **un temps de travail flexible** et de s'organiser comme bon lui semble afin d'atteindre ses objectifs. De l'autre côté, pour l'employeur, cela lui permet d'éviter le contrôle du temps de travail effectif du salarié, du moment où ce dernier s'attend à des résultats.

Qu'est-ce que le forfait jours pour un cadre ?

Le forfait jours a été institué en l'an 2000 par les **lois Aubry** et vise à déroger à l'horaire collectif. On peut définir le forfait jours comme étant le fait de décompter son temps de travail sur la base des jours de travail rapportés, soit sur une semaine, sur un mois ou sur une année.

En outre, le cadre n'est pas soumis aux règles applicables au temps de travail (sauf les repos hebdomadaires et journaliers). On peut distinguer deux possibilités : le forfait jours sur l'année et le forfait jour sur la semaine ou sur le mois.

Le forfait jours sur l'année

La mise en place d'un forfait jours sur l'année nécessite d'abord **la conclusion d'un accord** collectif étendu ou d'une convention. Elle peut toutefois être prévue par un accord collectif d'entreprise. Les points suivants doivent être définis dans la convention :

- Les différentes catégories de cadres qui sont concernées par le forfait jours ;
- Le nombre maximum de jours de travail par an (218 jours y compris la journée de

solidarité) ;

- Les moyens pratiques de décompte des jours (ou des demi-jours) de travail et de repos ;
- Les moyens permettant de suivre l'organisation du temps de travail des salariés qui sont concernés ;
- Les moyens permettant de suivre l'amplitude des journées de travail des salariés concernés et leur charge de travail effective ;
- Les modalités de contrôle de l'application de la convention.

À noter : lorsque le seuil des 218 jours maximum de travail par an est dépassé, les journées supplémentaires sont comptées comme des journées de repos reportées au compte de l'année suivante. Ainsi, leur temps de travail sera réduit du nombre de jours en surplus.

Il faut souligner par ailleurs que si l'accord collectif n'est pas assez clair sur les moyens pratiques pour l'application du forfait jours, le salarié peut réclamer une annulation de l'accord collectif au profit d'un forfait horaire pour bénéficier du paiement de ses [heures supplémentaires](#).

Après la mise en place du forfait jours sur l'année à travers l'accord collectif, il est nécessaire que l'employeur conclue avec chaque cadre **un accord écrit**. En fait, les dispositions de l'accord collectif ne peuvent pas être imposées aux salariés. Il faut leur accord préalable.

Ainsi, l'accord individuel qui doit être signé par chaque salarié concerné, doit être clair et conforme à l'accord collectif. Par conséquent, l'employeur a l'obligation de joindre au [contrat de travail](#) de chaque cadre autonome un état récapitulatif du nombre de jours de travail et de repos (ou demi-jours de travail et de repos). L'accord doit également fixer la rémunération mensuelle calculée sur la base des **218 jours de travail à effectuer par année**.

À savoir : en dehors de l'accord collectif, si le salarié cadre n'a pas signé l'accord de forfait jour sur l'année, il peut bénéficier du paiement des [heures supplémentaires des cadres](#), même si sa rémunération est faite sur la base du forfait jour. Il est donc important pour l'employeur de toujours signer un accord de forfait jours avec chaque salarié cadre.

Les conséquences du forfait annuel en jours sont les suivantes :

- L'employeur doit pouvoir fournir tous les documents qui lui servent pour le décompte des jours de travail du salarié cadre. Ainsi, il doit conserver ces

documents pendant 3 ans et être en mesure de les présenter à l'inspection du travail ;

- Les cadres autonomes ne sont pas soumis au [temps complet](#) de travail par semaine (35 heures), ni à la durée journalière de travail (10 heures au plus) ni au plafond des 48 heures par semaine ;
- Les salariés cadres qui ont signé l'accord de forfait jours en année ne peuvent pas bénéficier des heures supplémentaires. En revanche, ils ont droit au temps de repos hebdomadaire.

Le forfait en jours sur la semaine ou sur le mois

En principe, cette possibilité n'est pas prévue par la loi du travail, mais sa mise en place est bien possible, sous réserve de respecter quelques conditions. D'abord, la mise en place du [forfait jours](#) sur la semaine ou sur le mois doit être clairement autorisée par l'accord collectif ou la convention d'entreprise. Ensuite, le contrat de travail doit obligatoirement mentionner **les clauses du forfait jours**. Ce sont les mêmes que celles indiquées dans la convention du forfait jours par année.

À ce niveau, l'accord du salarié concerné est aussi nécessaire, et toutes les clauses de l'accord doivent être les mêmes que celles contenues dans l'accord du forfait jours sur l'année. Enfin, les instances syndicales non signataires peuvent **faire opposition à cette dérogation** dans l'accord collectif. De ce fait, l'employeur ne peut pas l'imposer unilatéralement.

Les conséquences de ce forfait sont les mêmes que pour les cadres ayant signé un accord de forfait annuel en jours. De plus, le cumul des jours de travail hebdomadaires ou mensuels ne peut pas être supérieur aux 218 jours légaux.

Quelles sont les différences entre un cadre autonome ou intégré ?

D'après le sens de la convention collective de la branche d'activité, les cadres intégrés sont considérés comme des cadres à part entière. Cependant, il s'agit de **salariés intégrés à une collectivité de travail**. Cette collectivité étant soumise à un horaire de travail collectif.

L'une des différences entre les cadres autonome et intégré réside dans le fait que ce dernier est soumis à un rythme de travail correspondant au rythme du travail de la collectivité à laquelle il est intégré. Il peut toutefois arriver qu'il excède **le temps de travail collectif**

. En effet, par exemple, les cadres intégrés qui sont chargés de faire le rapport ou de préparer le travail de la journée suivante, le font ordinairement en dehors des horaires collectifs.

Une autre différence entre ces deux types de salariés est que le cadre intégré a **un temps de travail plutôt prévisible** et qui peut être déterminé en amont. Ainsi, contrairement au cadre autonome, il est soumis à la réglementation du temps de travail en forfait horaire. En conséquence, il est soumis aux **35 heures hebdomadaires**, au temps de travail maximal journalier (10 heures), au temps minimum de repos par jour et par semaine. Il bénéficie aussi des heures supplémentaires et des jours fériés. Par ailleurs, il ne peut en aucun cas être soumis au forfait en jours (sur la semaine, le mois ou l'année). Enfin, dans le cas du cadre autonome, son accord seul peut suffire pour appliquer le forfait horaire annuel. En revanche, pour le cadre intégré, son accord est de mise et doit faire suite à la signature de l'accord collectif.