



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

conseil

Question écrite n° 4954

Texte de la question

M. Richard Cazenave souhaite attirer l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les difficultés, pour les entreprises de formation et conseil en entreprises, de mettre en place un dispositif de contrôle horaire de leurs cadres formateurs. Les responsables exposent les problèmes d'application en raison des particularités des fonctions : déplacements fréquents, interventions dans le cadre de séminaires à l'extérieur de l'entreprise, large autonomie dans l'organisation du travail. Ces particularités sont d'ailleurs reconnues dans la convention collective nationale des organismes de formation et figurent dans l'article 10-4 relatif à la durée de travail des formateurs F, G et H. Or l'inspection du travail demande à certaines entreprises de mettre en place un système d'enregistrement des horaires du personnel d'encadrement, en faisant référence aux prescriptions légales et aux récentes décisions émanant de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation. C'est pourquoi il souhaite connaître sa position sur ce problème et les mesures envisagées.

Texte de la réponse

La situation décrite par l'honorable parlementaire met en relief les limites relativement étroites que la législation d'ordre public sur la durée du travail et les heures supplémentaires impartit aujourd'hui à des aménagements conventionnels relatifs au personnel d'encadrement. En effet, l'état actuel du droit et de la jurisprudence ne justifie pas que les cadres, hormis les cadres de haut niveau soient soustraits au régime de la durée du travail et en particulier des heures supplémentaires. Les tribunaux admettent sous certaines conditions, la validité d'un « forfait de salaire » englobant le paiement d'un certain nombre d'heures supplémentaires pour des raisons liées à la liberté dans l'organisation du travail. Ces conditions nécessitent l'existence d'une convention de forfait, qui fixe précisément le nombre forfaitaire d'heures compris dans la rémunération, et prévoit une rémunération au moins égale à celle qui résulterait de la stricte application des majorations légales pour heures supplémentaires. La Cour de Cassation confirme cette position en indiquant qu'à l'exception des cadres de haut niveau, l'existence d'une convention de forfait ne dispense pas l'employeur des obligations prévues par l'article L. 620-2, alinéa 3 du code du travail (établissement d'un document permettant le décompte de la durée du travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective pour les salariés ne travaillant pas selon le même horaire collectif) (Cass. crim. 14 décembre 1993 Borgoltz, D. 93-81, 404 PF, Bull crim. n° 387, RJS 1994, 279 n° 422) et que la durée globale du travail (durée normale et heures supplémentaires) doit être mentionnée sur le bulletin de paye pour pouvoir contrôler le respect des dispositions légales en matière de durée du travail (Cass. crim. 17 décembre 1985 n° 85-92.315 Loreta). La ministre de l'emploi et de la solidarité est consciente des difficultés qui peuvent parfois découler de l'aménagement conventionnel relatif au personnel d'encadrement et est ouverte à l'idée d'explorer, en concertation avec les partenaires sociaux, les voies permettant d'élargir l'espace de la négociation en la matière. Le projet de loi d'orientation et d'incitation relatif à la réduction de la durée du travail qui doit être prochainement examiné par le Parlement doit avoir un rôle d'impulsion en matière de négociation. Il prévoit d'ajouter à l'ensemble des dispositions légales existantes permettant l'aménagement du temps de travail la possibilité d'organiser la réduction du temps de travail sous la forme de jours supplémentaires de repos. Le dispositif apparaît particulièrement utile pour le personnel d'encadrement. Ce sera, ainsi, aux négociations

menées dans chaque entreprise ou établissement, ou dans certains cas au niveau de la branche de prévoir les modalités d'organisation de la production et du temps de travail qui répondent à ses besoins économiques spécifiques et aux souhaits de ses salariés. La loi qui sera élaborée au deuxième semestre 1999 fixera les modalités de mise en oeuvre et d'accompagnement de la baisse de la durée légale et prendra en compte les négociations menées sur le terrain. C'est en particulier le résultat de ces négociations qui orientera les dispositions qui pourraient être prises pour organiser des règles spécifiques applicables au personnel d'encadrement.

Données clés

Auteur : [M. Richard Cazenave](#)

Circonscription : Isère (1^{re} circonscription) - Rassemblement pour la République

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 4954

Rubrique : Services

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 20 octobre 1997, page 3514

Réponse publiée le : 9 février 1998, page 695