

Le calcul des heures supplémentaires des salariés à temps complet - Le cas des cadres – 3ème Partie.

by StephaneM - Dimanche, juillet 17, 2011

<http://www.stephane-mignonat.com/2011/07/17/le-calcul-des-heures-supplementaires-des-salaries-a-temps-complet-le-cas-des-cadres-%e2%80%93-3eme-partie/>



Les cadres ont-ils droit aux heures supplémentaires ? C'est en ces termes que de nombreux employeurs se posent la question. Un Statut de cadre, mais plusieurs possibilités :

Soit le cadre est soumis (par son contrat, accord d'entreprise, de branche, convention collective) à une convention de forfait jour par exemple, telle que prévue par la loi du 20 août 2008 et, qui vient d'être validée par la Cour de Cassation.

Et dans cette situation, le cadre concerné n'est plus soumis notamment aux articles L3121-10 du Code du travail, qui fixe la durée légale à 35 heures ; et L3121-34 du Code du travail, qui prévoit que la durée quotidienne du travail ne peut pas dépasser 10 heures...

N'étant plus soumis à l'article L3121-10 du Code du Travail, il ne peut donc plus prétendre aux heures supplémentaires.

Soit le cadre n'est pas soumis à une convention de forfait jour, et dans cette situation-là, rien ne s'opposerait en principe à ce qu'un cadre bénéficie des heures supplémentaires.

Là encore on distingue alors deux positions :

* la rémunération forfaitaire : Soit le cadre est rémunéré de manière forfaitaire, indépendamment du nombre d'heures effectuées, mais compensant les dépassements d'horaires résultant des impératifs de la fonction assurée, et dans cette situation, le cadre ne peut être soumis aux décompte des heures supplémentaires ;

* Une rémunération horaire : Soit le cadre est rémunéré sur une base horaire, et de ce fait, doit être soumis aux heures supplémentaires.

Dans un arrêt rendu le 12 mars 2008 par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation, celle-ci, estime que la qualité de cadre et l'existence d'une liberté d'organisation dans le travail ne suffisent pas à exclure le droit au paiement d'heures supplémentaires, sauf à constater l'existence d'un salaire forfaitaire compensant les dépassements d'horaire résultant des impératifs de la fonction assurée. ([Cour de cassation, Chambre sociale, 12 mars 2008, N° de pourvoi : 05-41.214.](#))

Bien entendu, chaque situation est différente et il convient donc de vous rapprocher de votre expert-comptable pour analyser votre situation particulière.

(c) Stéphane MIGNONAT