

Horaires des forfaits jours imposés

Peut-on imposer des plages horaires aux salariés en forfait jours ?

Forfait jours : salariés autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps

Les forfaits en jours sur l'année peuvent être conclus par :

- ✓ les salariés cadres qui disposent, sous certaines conditions, d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- ✓ et les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être déterminée et disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ces salariés au forfait annuel en jours ne sont pas soumis au décompte de la durée du travail en heures, ni aux durées maximales journalière et hebdomadaire de travail.

Lorsque les salariés sont intégrés dans un planning imposant leur présence au sein de l'entreprise, ils ne peuvent pas être considérés comme des cadres/salariés autonomes et donc soumis à une convention de forfait annuel en jours. Cette pratique, selon la Cour de cassation, est en contradiction avec la notion de cadre autonome.

Non, l'employeur ne peut pas imposer des plages horaires de présence aux salariés en forfait jours.

Si l'employeur impose des horaires aux salariés en forfait jours, il ne peut pas les considérer comme des salariés autonomes. Ce sont des salariés intégrés soumis à l'horaire collectif et au régime des heures supplémentaires.

Forfait jours : respect des temps de repos et accomplissement de leurs missions

Toutefois pour des raisons de santé et de sécurité au travail, l'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge de travail des salariés en forfait en jours est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de travail.

Cela passe notamment par un suivi des temps de repos de ces salariés. Il ne faut pas oublier que les salariés en forfait jours ont droit à un repos quotidien d'une durée de 11 heures consécutives ainsi qu'au repos hebdomadaire de 24 heures. Soit au total un repos hebdomadaire qui ne peut pas être inférieur à 35 heures consécutives. L'employeur ne contrôle pas la durée de travail mais il s'assure que les temps de repos sont respectés.

De plus, même s'ils ne sont pas soumis à l'horaire collectif, les salariés en forfait jours ont une mission à accomplir, une prestation de travail à fournir. L'employeur peut user de son pouvoir de direction, si en raison d'une mauvaise organisation de leur emploi du temps, ils ne remplissent pas les missions confiées, voire n'assistent pas aux réunions qui entrent dans le cadre de leurs missions. Toutefois, avant d'agir, il faut vérifier si ce manquement n'est pas lié à une surcharge de travail...

Horaires en mi-temps thérapeutique

Les horaires du mi-temps thérapeutique sont-ils au libre choix du salarié ?

Le salarié qui est en mi-temps thérapeutique bénéficie d'une prescription médicale. Celle-ci l'autorise à reprendre son activité professionnelle à temps partiel afin de bénéficier d'horaires allégés.

La durée du mi-temps thérapeutique est fixée par le médecin traitant, après avis favorable du médecin de la Sécurité sociale. Elle doit être acceptée par l'employeur, le salarié et le médecin du travail.

Dans les faits, le médecin traitant précise dans sa prescription médicale la nouvelle durée du travail du salarié, qui peut tout à fait être supérieure ou inférieure à 50 % de la durée habituelle du travail du salarié.

Dans ce cadre, les horaires allégés sont fixés par accord entre le salarié et l'employeur.

La réglementation relative au travail à temps partiel n'est pas applicable au mi-temps thérapeutique.

