



Plages horaires des forfaits jours

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'on impose des horaires aux salariés en forfait jours, on 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. N'oubliez pas 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 doit vérifier si ce manquement n'est pas lié à une surcharge de travail...

Ancienneté et congés payés en congé sabbatique

Congé sabbatique et acquisition d'ancienneté ou de congés payés sont-ils compatibles ?

Le congé sabbatique n'est pas sans conséquences sur l'acquisition d'ancienneté et de congés payés par le salarié.

Durant le congé sabbatique, le contrat de travail est suspendu et cesse donc de produire ses effets, tant sur l'acquisition d'ancienneté que sur les congés payés. De sorte que, même si la relation contractuelle subsiste entre l'employeur et le salarié, celui-ci n'acquiert ni ancienneté ni congés payés durant son absence.

Par exception, un accord d'entreprise ou une convention collective peuvent prévoir le maintien total ou partiel d'acquisition de droits au titre de l'ancienneté pendant la durée du congé sabbatique.

Les délégués du personnel peuvent demander à l'employeur communication immédiate de l'accord d'entreprise ou de la convention collective prévoyant le cas échéant le cumul d'ancienneté pendant la durée du congé sabbatique. Les informations collectées peuvent ensuite être transmises aux salariés intéressés.