

Cadres à forfait en jours

Précision sur les incidences de ce statut

L'accord relatif à la durée du travail signé en octobre 2008 a confirmé l'existence au sein de l'encadrement de HSBC France d'une catégorie de cadres à forfait en jours.

L'article 4.3 de l'accord précise qu'il s'agit de cadres qui notamment « occupent un poste impliquant une importante autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps... ».

Les emplois-types des cadres de cette catégorie qui existaient à la date de signature de l'accord sont visés dans les listes annexées à l'accord, en annexe 7. Ces listes sont reprises ci-dessous.

LISTE 1

Métiers repères ou emplois-types pour lesquels les salariés cadres peuvent opter pour le statut de cadre à forfait jours

Métier repère

Emploi type

Chargé de clientèle professionnels

Tous emplois types

Conseiller en Patrimoine

Conseiller Premier

LISTE 2

Métiers repères ou emplois-types dont les salariés cadres relèvent du statut de cadre à forfait jours

Métier repère

Emploi type

Chargé de clientèle entreprises
de :

Tous emplois types à l'exception

entreprise

Assistante commerciale

Responsable point de vente de : contact	Tous emplois types à l'exception Responsable équipe centre de
Responsable d'unité ou expert de : service	Tous emplois types à l'exception Adjoint au Responsable de Back- Office Responsable adjoint UGS Responsable Equipe Back- Office Superviseur Accueil Superviseur Accueil et Gestion des Service Superviseur Gestion des services
Analyste risques	Tous emplois types
Concepteur et conseiller en Opérations et produits financiers	Tous emplois types
Inspecteur, auditeur, déontologue	Tous emplois types
Opérateur de marché	Tous emplois types
Responsable de projet informatique et organisationnel	Tous emplois types
Informaticien de :	Tous emplois types à l'exception Technicien d'exploitation Télé assistant informatique
Juriste, fiscaliste	Tous emplois types
Métiers ressources humaines de :	Tous emplois types à l'exception Gestionnaire paie administration du personnel
Assistant technique, secrétaire	Documentaliste Responsable administratif
Spécialiste du marketing	Tous emplois types
Contrôleur de gestion	Tous emplois types
Métiers comptabilité de :	Tous emplois types à l'exception Comptable Comptable OPCVM

Métiers communication	Tous emplois types
Chargé d'activités non bancaires généraux	Cuisinier Gestionnaire logistique moyens Gestionnaire sécurité Assistante sociale
Responsable d'unité ou expert traitant des activités non bancaires	Tous emplois types

A cette liste s'ajoutent, quel que soit leur emploi-type, tous les hors classes qui ne relèvent pas de la catégorie des cadres dirigeants.

Même si l'accord sur la durée du travail a été re-signé récemment, la notion de forfait et les conséquences de ce statut sur les modalités d'exécution du travail confié aux cadres à forfait paraissent parfois mal comprises et méritent d'être précisées en complément des éléments déjà évoqués dans l'annexe 10 de l'accord, reprise et commentée ci-dessous :

I – La durée de l'organisation du travail

« Le cadre à forfait jours travaille 210 jours par an (compte non tenu de la journée de solidarité). La principale conséquence du forfait jours est la disparition de la notion de décompte horaire du temps de travail ». « Toutefois, l'accord en vigueur chez HSBC France fixe à 10h par jour la durée maximale du travail du cadre à forfait jours ».

En conséquence :

- la notion de forfait renvoie à celle de l'autonomie du cadre dans l'organisation de son emploi du temps,
- cette autonomie porte donc sur la manière dont il alloue son temps aux diverses tâches qu'il doit accomplir,
- le cadre à forfait ne peut invoquer cette autonomie pour se déclarer dispensé du respect des éventuelles contraintes horaires inhérentes à ses activités techniques, commerciales et/ou managériales (heures d'ouverture d'une agence, d'un marché, cut off ...),
- en effet, même soumis à un forfait jours, le cadre doit apporter sa contribution opérationnelle au moment où l'entreprise en a besoin, son autonomie portant sur ce qu'il décide de réaliser comme tâche tout en respectant ces contraintes horaires,
- réciproquement le responsable hiérarchique d'un cadre à forfait ne peut valablement invoquer ce statut pour imposer à ses collaborateurs des journées de travail de 10 heures systématiquement,
- plus précisément, le responsable hiérarchique ne peut pas se prévaloir de la limite des 10 h fixée par l'accord HSBC France pour exiger de ses collaborateurs cadres à forfait un complément de travail jusqu'à cette limite,

- ainsi, des réunions de cadres à forfait doivent être programmées de manière à répondre aux objectifs ci-dessus rappelés,
- de même un supérieur hiérarchique qui reprocherait à un collaborateur cadre à forfait de ne pas avoir accepté de prolonger sa journée de travail se mettrait en situation d'abus d'autorité,
- en effet, la notion d'autonomie est rattachée au cadre à forfait lui-même. Il est le seul à pouvoir user de cette autonomie qui relève de son seul arbitrage.

II – Les objectifs

« La durée de 10 heures de travail par jour fixée par l'accord n'est pas la durée « normale » de travail mais la durée maximale, et doit rester exceptionnelle ».
 « Le niveau d'activité/volume de production est défini par rapport à la mission / à la nature des tâches et en aucun par rapport au statut ».

En conséquence :

- le niveau des objectifs d'un collaborateur ne peut pas être majoré au motif qu'il serait au forfait,
- le cadre à forfait disposant d'une grande autonomie dans l'allocation de son temps à ses différentes tâches, c'est lui, et lui seul qui jugera du temps qu'il doit consacrer à la réalisation de ses objectifs, dès lors qu'il les atteint,
- s'il ne les atteint pas, le cadre au forfait peut faire l'objet d'un suivi spécifique comme toute autre catégorie de collaborateur,

L'annexe 10 de l'accord indique en conclusion que :

« Dès lors que le statut de cadre à forfait confère une grande autonomie , cette autonomie peut tout aussi bien le conduire à prendre l'initiative de prolonger une journée de travail que la raccourcir, dès lors que cette initiative est compatible avec la bonne marche du service ».

Concrètement :

- le supérieur hiérarchique ne peut pas invoquer ce statut pour imposer à ses collaborateurs des durées de travail excessives et anormales,
- le titulaire du forfait ne peut pas invoquer ce statut pour se dispenser des éventuelles contraintes horaires et organisationnelles inhérentes à ses activités techniques, commerciales et/ou managériales au sein de son entité d'appartenance.

Il s'agit dans les 2 cas d'un abus / d'un détournement du statut du forfait qui procéderait d'un non respect de l'accord et de la loi.

Conformément aux dispositions prévues par l'accord, les annexes 7 et 10 de l'accord sur la durée du travail sont joints à la présente note.

Vos GRH, vos partenaires RH Métiers et le Service Juridique Social sont à votre disposition pour répondre à toute question ou vous éclairer sur toute situation concrète d'application du statut de cadre à forfait.

Règles particulières relatives aux cadres à forfait jours

I. Rappel

La loi définit plusieurs catégories de cadres et distingue :

1/ Ceux dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif, ou les plages fixes de l'horaire individualisé du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

Ce sont les cadres à décompte horaire.

2/ Ceux qui, parmi les cadres hors classe, décident du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission, disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail, et sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome.
Ce sont les cadres dirigeants.

3/ Ceux qui n'appartiennent pas aux catégories précédentes. Ils disposent d'une importante autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, de la manière dont ils affectent leur temps à leurs différentes missions. Ils peuvent être des responsables d'équipes, ou des « experts » avec ou sans responsabilités managériales, aussi bien dans les fonctions support (ex. juriste) que dans les fonctions commerciales (ex. Conseiller Clientèle CMB).
Ce sont les cadres à forfait jours.

II. Modalités d'exécution du travail pour un cadre à forfait jours

A. Durée du travail

Le cadre à forfait jours travaille 210 jours par an (compte non tenu de la journée de solidarité). La principale conséquence du forfait jours est la disparition de la notion de décompte horaire du temps de travail.

Toutefois, l'accord en vigueur chez HSBC France fixe à 10h00 par jour la durée maximale du travail du cadre à forfait jours et complète ainsi la loi qui ne prévoit aucune autre limite que l'application de la durée minimale de repos quotidien de 11 heures.

Le cadre à forfait bénéficie des 2 jours de repos hebdomadaires consécutifs, dont le dimanche.

B. Application pratique

Les règles suivantes doivent être appliqués.

- la durée de 10 heures de travail par jour fixée par accord n'est pas la durée « normale » de travail mais la durée maximale, et doit être exceptionnelle ;
- le niveau d'activité / volume de production est défini par rapport à la mission / à la nature des tâches et en aucun cas par rapport au statut.

De ces règles, il résulte que :

- les objectifs étant fixés par rapport aux missions du poste considéré, leur niveau ne peut être majoré au motif que son titulaire serait au forfait jours ;
- les réunions ou les rendez-vous concernant les cadres au forfait jours doivent être fixés en tenant compte de l'horaire de référence et ne peuvent être programmés, sauf exception, en dehors de cet horaire (à ce titre, le fait d'utiliser le terme « invitation » au lieu de « convocation » pour une réunion ou un rendez-vous constituerait un artifice inapproprié) ;
- dès lors que le statut de cadre à forfait confère une grande autonomie dans l'organisation de son emploi du temps, cette autonomie peut tout aussi bien le conduire à prendre l'initiative de prolonger une journée de travail que de la raccourcir, dès lors que cette initiative est compatible avec la bonne marche du service.

III. Modalités d'information des collaborateurs

La présente note sera adressée à tous les responsables hiérarchiques.

Elle sera remise à tout salarié cadre à forfait jours, ainsi qu'à tout salarié accédant à ce statut. Dans ce dernier cas, la note sera remise au salarié en même temps que l'avenant à son contrat de travail, et une copie en sera remise à son supérieur hiérarchique.

