

mercredi 29 juin 2011

Flash spécial



Forfait jours : le dispositif n'est pas remis en cause dans son principe, mais son effectivité est conditionnée par la Cour de cassation à l'application de garanties conventionnelles relatives au respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires

Dans une décision qui était très attendue, la Cour de cassation valide aujourd'hui ([Cass. soc., 29 juin 2011, n°09-71.107](#)) le principe des conventions de forfait en jours de travail, en l'assortissant d'importantes garanties devant figurer dans l'accord collectif instaurant le dispositif. Le communiqué officiel souligne que « *cette décision ne remet pas en cause la validité du système du forfait-jours et donne toute sa place aux accords collectifs* ».

En réalité, la Cour de cassation réintroduit plusieurs dispositions légales sur le suivi et le contrôle de l'application du forfait jours qui avaient été abrogées par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008¹.

Régime actuel des conventions de forfait en jours. - La conclusion de conventions individuelles de forfait est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions (C. trav., art. L. 3121-39).

En application de ce dispositif, les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives (C. trav., art. L. 3121-48) :

- à la durée légale hebdomadaire ;
- à la durée quotidienne maximale de travail ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail.

Obligation de respect de la santé du salarié. - Visant un nombre important de textes nationaux et internationaux relatifs à la protection de la santé des travailleurs (à l'exclusion notable de la Charte sociale européenne invoquée par les opposants au régime des conventions de forfait en jours), la Cour de cassation affirme qu'il ne peut être dérogé aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur textes nationaux et internationaux.

¹ C. trav., art. L. 3121-45 **ancien** : Pour les cadres mentionnés à l'article L. 3121-38, la convention ou l'accord collectif de travail qui prévoit la conclusion de conventions de forfait en jours fixe le nombre de jours travaillés. Ce nombre ne peut dépasser le plafond de deux cent dix-huit jours.

Cette convention ou cet accord prévoit :

1° Les catégories de cadres intéressés au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ;

2° Les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos ;

3° Les conditions de contrôle de son application ;

4° Des modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte.

En outre, la convention ou l'accord peut prévoir la possibilité d'affecter des jours de repos sur un compte épargne-temps dans les conditions définies par les articles L. 3151-1 et suivants.



Deux conditions cumulatives de validité à respecter à peine de lourdes sanctions. - Plus concrètement, la Chambre sociale soumet la validité des conventions de forfait en jours à un double contrôle judiciaire :

- contrôle du contenu de l'accord, qui doit désormais impérativement contenir des stipulations assurant « la garantie du respect des durées maximales de travail, ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ». En l'espèce, l'article 14 de l'accord de branche du 28 juillet 1998 dans la métallurgie répond à ces conditions selon la Cour ;
- contrôle de l'application individuelle de ces garanties conventionnelles à chacun des salariés concernés. En l'espèce, la Cour considère qu'elles n'avaient pas été respectées par l'employeur. **La sanction est lourde** : la convention de forfait est alors privée d'effet, et le salarié peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre, en principe dans la limite du délai de prescription de 5 ans (antérieurement : dommages et intérêts uniquement : Cass. soc., 10 janv. 2010, n°08-43.201). Des dommages et intérêts en cas de préjudice sur sa santé du salarié ne sont peut-être pas exclus.

Doit-on désormais prévoir des durées maximales de travail ? - L'obligation, énoncée par la Cour, de faire figurer des stipulations assurant « la garantie du respect des durées maximales de travail, ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires » a une portée incertaine. Si, en effet, les salariés bénéficiaires d'une convention de forfait en jours sont, légalement, soumis aux repos journalier (11 h) et hebdomadaire (24+11 = 35 h), la référence à « des durées maximales de travail » est problématique, car ces salariés ne sont pas soumis au respect de durées légales maximales horaires quotidienne et hebdomadaire (C. trav., art. L. 3121-48) applicable aux autres salariés.

Dès lors, l'arrêt vise-t-il, malgré la loi, à imposer le respect de ces durées, auquel cas en pratique les salariés ne pourraient travailler plus de :

- 10 heures par jour (C. trav. art. L. 3121-34) ;
- et 48 h par semaine ou 44 h en moyenne, au cours d'une période quelconque de 12 semaines (C. trav. art. L. 3121-35 et L. 3121-36) ?

Nous ne le pensons pas² car :

- le dispositif des conventions de forfait en jours serait alors vidé en grande partie de sa substance ;
- les dispositions légales excluant l'application de durées maximales ne sont pas expressément visées par l'arrêt, qui ne les condamne donc pas ;
- l'accord collectif de branche, *dont la Cour admet la validité*, ne contient aucune stipulation à ce sujet.

Selon nous, la référence à cette notion a sans doute en fait pour objet d'imposer à l'accord collectif de prévoir que la durée de travail doit être « raisonnable ». Ainsi, la notion serait plus qualitative, que quantitative. D'ailleurs, l'article 14 de l'accord collectif en cause dans l'arrêt, et répondant aux critères institués par la Cour, stipule que l'amplitude et la « *charge de travail de l'intéressé devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés* ».

Il peut ainsi s'agir d'un nombre de jours de travail « raisonnable ». Le communiqué de la Cour de cassation relève ainsi qu'en « *l'occurrence (...) le nombre de jours travaillés ne dépassait pas 218 jours* » (alors que l'article L. 3121-45 autorise désormais, par accord entre l'employeur et le salarié, un dépassement de ce maximum applicable à l'accord collectif).

² Il semble qu'à l'occasion de la conférence de presse, des représentants de la Chambre sociale ont hésité sur la définition de ces durées maximales, certains faisant référence aux durées du code du travail, d'autre au droit européen. Il est également permis de s'interroger sur une possible confusion entre durées maximales et exigences de durées minimales de repos.



Dès à présent :

– ***Dans un premier temps***, il convient de s'assurer que les accords collectifs applicables, autorisant le recours à des conventions de forfait en jours, comprennent suffisamment de « mesures concrètes d'application des conventions de forfait en jours de nature à assurer le respect des règles impératives relatives à la durée du travail et aux temps de repos » (Communiqué).

Par exemple, l'accord de branche applicable dans l'espèce jugée prévoit l'obligation pour l'employeur d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail ; le supérieur hiérarchique du salarié assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail ; en outre, le salarié bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. L'accord souligne enfin que cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

- ***Dans un second temps***, il convient de s'assurer que les conditions réelles de mise en œuvre des conventions de forfait (« sur le terrain ») respectent ces garanties conventionnelles.

