

Le forfait jours : pratique à hauts risques

Plusieurs décisions de jurisprudence récentes sont venues encadrer de façon plus stricte le régime du forfait jour.



Par Alexandra Voirin, avocat, département droit social, Pichard & associés

L'institution des forfaits jours synonyme de souplesse, depuis leur création en 2000, était appréciée des entreprises qui n'étaient ainsi plus tenues de décompter le temps de travail des salariés pour lesquels un contrôle s'avérait compliqué, sinon impossible ; et des salariés-cadres jouissant d'une autonomie dans leurs fonctions et dans l'organisation de leur activité professionnelle.

de travail, mais doit au contraire prévoir une information complète du salarié.

2. Un forfait jours doit préserver la sécurité et la santé du salarié

En revanche, c'est de manière inédite que les hauts magistrats, dans un arrêt très attendu du 29 juin 2011 (pourvoi n° 09-71107), ont appréhendé la convention de forfait jours au regard de la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

Soulignons que l'obligation de résultat de sécurité et de santé qui pèse sur l'employeur est dans l'air du temps. Les actions judiciaires mettant en cause les conditions et la charge de travail du salarié fleurissent et gagnent aussi les cadres «autonomes».

Pour rappel, après la démission d'un responsable commercial, soumis à une convention de forfait jours régie par la convention collective de la métallurgie, la haute cour avait été saisie de demandes en paiement d'heures supplémentaires et en indemnité pour travail dissimulé.

Au soutien de sa demande, le salarié faisait valoir que son employeur n'avait pas respecté le dispositif de contrôle et de suivi du forfait jours, prévu dans la convention collective de la métallurgie.

Sous le visa du préambule de la constitution et de divers textes européens, les hauts magistrats ont posé une condition essentielle à la validité de la convention individuelle de forfait jours : une telle convention doit, absolument, garantir au salarié la protection de sa sécurité et de sa santé.

Les magistrats se sont, d'abord, livrés à une analyse des dispositions de l'accord du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie. Celles-ci prévoient plusieurs mesures, parmi lesquelles : un décompte des journées travaillées et des jours de repos pris, l'établissement d'un document établi par le salarié sous la responsabilité de l'employeur, la tenue d'un entretien annuel avec le supérieur portant sur l'organisation et sur la charge de travail et l'amplitude des journées d'activité... Ces dispositions ont été jugées suffisamment protectrices

La Cour de cassation a rappelé que le contrat de travail d'un salarié doit prévoir des dispositions contractuelles suffisamment précises sur le régime du forfait jours.

L'équilibre entre les intérêts des uns et des autres semblait, ainsi, trouvé.

Au fil du temps, cet équilibre s'est fragilisé par l'effet conjugué d'un élargissement de plus en plus important des catégories de salariés dits «autonomes» soumis à une convention de forfait jours, et d'une charge de travail qui s'est souvent accentuée.

Forts de ce constat, les juges poursuivent leur strict contrôle de la pratique du forfait jours, en venant notamment de récemment déclarer non valables les conventions individuelles de forfait jours dans le secteur de la chimie. C'est l'occasion de préciser les règles aujourd'hui applicables en la matière.

1. Une convention individuelle de forfait jours doit être écrite et suffisamment précise

La jurisprudence s'était, rapidement et clairement, prononcée en faveur de l'existence d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, pour formaliser à tout le moins le consentement de ce dernier.

Récemment, la Cour de cassation a rappelé dans un arrêt du 31 janvier 2012 (pourvoi n° 10-17593) que le contrat de travail d'un salarié doit prévoir des dispositions contractuelles suffisamment précises sur le régime du forfait jours. Le contrat de travail ne peut se contenter uniquement de renvoyer aux dispositions d'un accord d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps

par la haute cour. Soulagement donc pour la validité des conventions de forfait reposant sur les dispositions de cette convention collective.

Cependant, la Cour de cassation va appréhender, différemment des premiers juges, le comportement de l'employeur dans la pratique du forfait jours.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise sur le suivi et le contrôle du forfait jours, visant à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, s'expose à devoir régler au salarié les heures supplémentaires qu'il aurait réalisées, sans pouvoir se prévaloir d'une convention de forfait jours privée d'effet.

En effet, celui-ci n'avait pas respecté les dispositions sur le suivi et le contrôle du forfait jours prévues dans la convention collective précitée. C'est sur ce terrain que la validité de la convention individuelle de forfaits jours a finalement été remise en cause. Ainsi donc, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise sur le suivi et le contrôle du forfait jours, visant à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, s'expose à devoir régler au salarié les heures supplémentaires qu'il aurait réalisées, sans pouvoir se prévaloir d'une convention de forfait jours privée d'effet.

3. Qu'en est-il lorsqu'une convention ou un accord collectif ne prévoit pas de dispositions garantissant la protection de la sécurité ou de la santé du salarié ?

Dans un autre arrêt du 31 janvier 2012 (pourvoi n° 10-19807), la Cour de cassation, poursuivant sa construction jurisprudentielle, a franchi un nouveau cap. Elle vient de déclarer privées d'effet, les conventions de forfait jours instaurées sur la base des dispositions de la convention collective de la chimie.

Et, la décision du 31 janvier 2012 pourrait s'étendre à d'autres secteurs que celui de la chimie !

Comme celle rendue l'été dernier, cette nouvelle décision faisait suite à une demande en paiement d'heures supplé-

mentaires, présentée par un ancien cadre d'une direction financière.

Dans son premier attendu, la Cour de cassation énonce que le droit à la santé et au repos du salarié constitue une exigence constitutionnelle.

Poursuivant, la Haute Cour rappelle :

- que toute convention individuelle en forfait jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations doivent assurer la garantie du respect des durées maximales de travail, ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires ;

- avant de considérer que les stipulations (non étendues) prévues à l'article 12 de l'accord-cadre sur l'organisation et la durée du travail dans l'industrie chimique ne sont pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis à une convention individuelle de forfait jours.

Ladite convention collective se contentait de préciser que les modalités de mise en œuvre et de contrôle du forfait jours seraient prévues dans une convention conclue entre le salarié et l'employeur.

On avait compris, d'après l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 29 juin 2011, que l'accord collectif joue un rôle essentiel dans l'examen de la validité d'une convention individuelle de forfait jours. L'arrêt du 31 janvier 2012 ne laisse plus place au doute.

Si la plus grande attention doit être accordée à la rédaction d'une convention individuelle de forfait jours, l'employeur doit en faire de même en s'assurant du contenu de la convention collective ou de l'accord d'entreprise instituant un régime de forfait jours.

En effet, une convention individuelle de forfait jours qui tenterait de suppléer aux insuffisances conventionnelles ne pourrait pas valablement produire ses pleins effets.

Enfin, retenons qu'en pratique, même si les conditions de validité de la convention de forfait jours sont parfaitement remplies, les employeurs qui se dispenseraient de tout suivi ou contrôle de la charge de travail encourent le même risque d'avoir à régler des heures supplémentaires.

Gageons que les actions en justice devraient se multiplier. Le contentieux lié à la convention individuelle de forfait jours a donc encore de beaux jours devant lui.