

RECTO-VERSO...

N°2011-9 – Notre actualité

CONVENTION DE FORFAIT JOURS : SALUT OU REPIT ?

PLEIN FEU

Dans son arrêt, très attendu, du 29 juin 2011, la Cour de Cassation ne remet pas en cause par principe la validité du forfait en jours par rapport aux normes européennes.

Les faits

Rappelons tout d'abord le contexte.

Un cadre, embauché en mai 2001, saisit la juridiction prud'homale après son départ de l'entreprise, en janvier 2006. Bien que soumis à une convention de forfait en jours, il sollicite un rappel d'heures supplémentaires et les repos compensateurs y afférents, ainsi qu'une indemnité pour travail dissimulé. Sans contester ni son statut de cadre ni l'autonomie dont il bénéficiait, le salarié fonde ses demandes sur les « *insuffisances de l'employeur quant au contrôle du nombre de jours travaillés ou du suivi de son organisation et de sa charge de travail* ».

La Cour d'Appel le déboute, estimant que de telles carences, « *à les supposer établies, ne sont pas de nature à remettre en cause la convention de forfait fixé en jours* ».

Le salarié forme alors un pourvoi, invoquant uniquement la violation par l'employeur de l'accord de branche de la Métallurgie¹. Pour autant, d'aucuns craignaient que la Cour de Cassation emboîte le pas du Comité Européen des Droits Sociaux. Ce dernier considère que le dispositif français de forfait en jours n'est pas conforme à la Charte Sociale Européenne au motif, notamment, qu'il ne garantit pas une durée raisonnable de travail journalier et hebdomadaire aux salariés susceptibles d'être concernés.

La Cour de Cassation n'en fait rien.

Pour autant, elle classe au rang des clauses obligatoires des accords collectifs instaurant le forfait en jours celles garantissant le droit, constitutionnel, au repos et (I) opère un revirement de jurisprudence quant à la sanction applicable en cas de non respect de ces stipulations conventionnelles (II). Cet arrêt, loin de purger le contentieux, soulève à l'inverse des questions inédites (III).

¹ Accord du 28 juillet 1998 modifié.

I. L'accord collectif instaurant le forfait en jours doit garantir le respect du droit au repos

Il faut rappeler que le décompte du temps de travail en jours ne peut s'appliquer qu'en présence (i) d'un accord collectif de branche ou d'entreprise conforme à la loi sous l'empire de laquelle il a été conclu et (ii) d'une convention individuelle de forfait conclue par le salarié concerné.

S'appuyant sur une « avalanche » de normes juridiques à la fois internes et internationales, dont l'objet est de garantir la protection de la santé et la sécurité des salariés (Constitution², Code du Travail, Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne et textes auxquels il renvoie³, directives du 23 novembre 1993⁴ et du 4 novembre 2003), la Cour pose en principe que :

- « *le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles* » ;

- « *toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires* ».

Les stipulations de l'accord de branche applicable à la métallurgie sont jugées conformes à cette exigence dans la

² « *La Nation (...) garantit à tous, (...) la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos* » (préambule Constit. du 27 oct. 1946).

³ « *L'Union et les États membres, conscients des droits sociaux fondamentaux, tels que ceux énoncés dans la Charte sociale européenne (...) et dans la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989, ont pour objectifs la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail (...)* » (art. 151).

⁴ « *1. Dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, les États membres peuvent déroger aux articles 3 à 6, 8 et 16 lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes, et notamment lorsqu'il s'agit: a) de cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome ; (...)* » (art. 3.).

mesure où elles prévoient que « *le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail* », que le salarié concerné « *bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail (...) et l'amplitude de ses journées d'activité* » et qu'enfin « *cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé* ».

II. Les stipulations « sécuritaires » de l'accord collectif doivent être respectées sous peine d'inopposabilité aux salariés de la convention individuelle de forfait en jours

Selon la Cour de Cassation, le non-respect des stipulations de l'accord visant à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié a pour conséquence de « *priver d'effet* » la convention de forfait en jours.

Sur ce point, l'arrêt marque un revirement de jurisprudence. Jusqu'à présent, la Cour de Cassation considérait que le non-respect des stipulations d'un accord prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours ouvrait droit uniquement à des dommages et intérêts au profit du salarié lésé mais ne remettait pas en cause la convention de forfait (Cass. Soc., 10 janv. 2010).

Dans l'arrêt du 29 juin 2011, la Cour de Cassation juge que le non-respect des clauses relatives au suivi de la charge de travail rend la convention individuelle de forfait inopposable au salarié, alors même que l'accord instaurant la possibilité d'y recourir est parfaitement conforme aux dispositions légales et que le salarié ne conteste pas l'autonomie réelle dont il dispose.

Cette sanction est radicale : elle autorise le salarié à solliciter, rétroactivement, le paiement d'heures supplémentaires, et donc à revendiquer un décompte de son temps de travail en heures. Elle est également surprenante dans la mesure où la violation invoquée porte sur des normes « sécuritaires » sans lien direct avec celles régissant le paiement des heures supplémentaires.

La Cour de Cassation prend cependant le soin de préciser que les juges du fond devront « *vérifier l'existence et le nombre* » d'heures supplémentaires.

Reste à déterminer la période au titre de laquelle ce contrôle devra être opéré : les manquements de l'employeur privent-ils d'effet le forfait en jours depuis la date de sa conclusion (dans la limite de la prescription quinquennale) ou depuis la date à laquelle ils sont intervenus ? En droit, la deuxième solution devrait s'imposer, mais il est à craindre que les difficultés probatoires profitent au salarié...

III. Le débat sur la validité des forfaits en jours est-il clos ?

Rien n'est moins sûr. Certes, le communiqué de la Cour de Cassation accompagnant l'arrêt se veut rassurant : « *Cette décision ne remet pas en cause la validité du système du forfait-jours et donne toute sa place aux accords collectifs* ».

Cependant, la lecture de l'arrêt conduit à la prudence. Si « *toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires* », qu'en est-il des accords collectifs qui ne comportent pas de telles clauses ?

La réponse à cette question paraît simple pour les accords conclus sous l'empire de la loi du 19 janvier 2000, dite « Aubry II » (c'est-à-dire à compter du 1^{er} février 2000).

Ces derniers devaient en effet notamment prévoir, conformément à l'ancien article L. 212-15-3 du Code du Travail, « *les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés [en forfait jours], de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte* » ainsi que « *les modalités concrètes d'application* » des dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire. La Cour de Cassation sanctionne l'absence de ces clauses par la nullité des conventions de forfait en jours conclues en application de l'accord incomplet (Cass. Soc., 13 déc. 2006).

Si cette solution semble logique, la question est beaucoup plus délicate pour les accords conclus avant la loi Aubry II ou depuis la loi du 20 août 2008.

En effet, l'article L. 212-15-3 précité n'a été applicable qu'entre le 1^{er} février 2000 (date de son entrée en vigueur) et le 22 août 2008 (date de son abrogation).

Par conséquent, les accords « Aubry I » (i.e. antérieurs au 1^{er} février 2000) ou ceux conclus en application de la loi du 20 août 2008, ne prévoient pas systématiquement les garanties « sécuritaires » que la Cour de Cassation érige en condition de validité sur le fondement de la Constitution.

Les salariés pourraient-ils invoquer l'inopposabilité des conventions de forfait conclues en application d'accords, conformes aux dispositions légales en vigueur à la date de leur signature mais « non-conformes à la Constitution » ?

On peut le craindre à la lecture de l'arrêt du 29 juin qui prend le soin de préciser qu'il se prononce au vu de l'article L. 3121-45 du Code du Travail « *dans sa rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008* ».

En attendant que la Cour de Cassation se prononce, la révision des accords collectifs ne comportant aucun dispositif de contrôle des durées maximales de travail et de respect des temps de repos apparaît comme le seul moyen pour sécuriser l'avenir. Les entreprises appliquant des accords conformes aux exigences de la Cour de Cassation doivent quant à elles, en pratique, respecter scrupuleusement les dispositions de l'accord.



VOS CONTACTS

Laurence COHEN

laurence.cohen@cwassocies.com

+33 (0)4 37 51 16 16

Emmanuel RANDOUX

emmanuel.randoux@cwassocies.com

+33 (0)1 44 34 84 84