

## QUESTION-REPONSE DU 13 février 2013

# Quelles sont les conditions de validité du forfait jours ?

Depuis 2011, la Cour de cassation a rendu un certain nombre de décisions sur la validité des conventions de forfait jours aussi est-il nécessaire de faire le point. Ceci est d'autant plus important que si l'une de ces conditions fait défaut, la sanction est sévère : en cas de litige avec le salarié, le forfait est remis en cause et non seulement ce dernier peut demander un rappel d'heures supplémentaires dans la limite de 5 ans, mais encore l'employeur peut être condamné pour travail dissimulé.

### ➤ Première condition : un cadre autonome

La convention de forfait jours ne peut être conclue qu'avec un cadre autonome (parfois avec un non cadre autonome, mais ce point n'est pas abordé ici). Il s'agit d'un cadre autonome dans l'organisation de son emploi du temps et dont la nature des fonctions ne le conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service auquel il est intégré (art. L 3121-43 C. tr.).

Voici quelques décisions concernant l'autonomie du cadre :

- si l'employeur fixe les jours de repos et de congés du salarié, c'est incompatible avec le forfait jours (Cass. soc. 31 octobre 2007, n° 06-43876) ;
- si le salarié doit être présent dans l'entreprise à certaines plages horaires, il n'est pas autonome (C. A Paris 20 octobre 2011) ;
- si la présence du salarié, membre du Comité de direction, est imposée à certains moments, c'est antinomique avec la notion de cadre autonome (Cass. soc. 23 janvier 2013, n° 11-12323).

Il suffit donc d'imposer au cadre certaines contraintes, comme d'être présent à certains moments, ou encore de prendre ses congés à telle date pour que le juge considère qu'il n'est pas autonome.

### ➤ Deuxième condition : un accord collectif et une matérialisation dans le contrat de travail

Il faut obligatoirement, pour conclure une convention de forfait jours, que ce dispositif soit prévu par un accord collectif, de branche ou d'entreprise, contenant certaines garanties pour le salarié. La Cour de cassation précise que les dispositions de l'accord collectif doivent assurer « la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires » (Cass. soc. 29 juin 2011, n° 09-71107). En l'occurrence, la convention collective en cause, celle de la métallurgie prévoyait bien des dispositions encadrant le forfait jours : tenue d'un décompte des jours, entretien avec le salarié sur sa charge de travail, etc. Mais l'employeur ne les appliquait pas, aussi la convention de forfait jours a été privée d'effet.

Il est donc important que le contenu de l'accord soit suffisamment protecteur de la santé du salarié, et qu'il prévoit des dispositions sur le suivi du temps de travail, le respect des durées maximales de travail et des repos...

Il faut par ailleurs matérialiser l'accord du salarié dans son contrat de travail ou un avenant.

➤ **Troisième condition : un suivi effectif par l'employeur de la charge de travail**

Il ne suffit pas que l'accord collectif prévoit certaines garanties, encore faut-il que l'employeur les mette en œuvre.

Ainsi, l'employeur doit :

- veiller à la prise des repos obligatoires (11 h entre 2 jours de travail, 35 h par semaine) ;
- contrôler le nombre de jours travaillés (tenue d'un décompte) ;
- assurer le suivi régulier (donc plusieurs fois par an !) de l'organisation du travail du salarié et de sa charge de travail ;
- tenir un entretien au moins une fois par an, au cours duquel ces différents points seront abordés, ainsi que la rémunération, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée...

➤ **Sanctions**

Si l'une des conditions de validité indiquées ci-dessus fait défaut, le forfait est privé d'effet et par conséquent la durée du travail qui s'applique est 35 heures par semaine. En cas de litige, l'employeur peut être condamné :

- à verser un rappel d'heures supplémentaires, de congés payés et de repos compensateur par référence à 35 h, au vu des relevés du salarié, et dans la limite de 5 ans ;
- au titre du travail dissimulé, qui est un délit pénal (45 000 € d'amende, peine d'emprisonnement de 3 ans, indemnité au moins égale à 6 mois de salaire en cas de rupture du contrat) dans la mesure où l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli.

Concernant la charge de la preuve des heures de travail réalisées, il faut rappeler qu'elle n'incombe spécialement à aucune des parties. Cependant, l'employeur sera condamné s'il n'est pas en mesure de fournir au juge les éléments justifiant des jours effectivement travaillés par le salarié (Cass. soc. 6 juillet 2011, n°10-15050).

En conclusion, au vu des conditions posées par la jurisprudence, il est indispensable de faire un état des lieux des conventions de forfait jours.