

LA CONVENTION DE FORFAIT ANNUEL EN JOUR

Les conditions de validité et d'application

Pour rappel, les conventions de forfait en jours ont été instaurées par la loi Aubry 2 du 19 janvier 2000, qui confirme l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires ou 1600 heures annuelles pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Depuis la mise en place du forfait annuel en jours sur l'année, la plupart des accords sont très succincts sur la définition de leur forfait jours. Parfois les accords se contentent d'énumérer les salariés éligibles, et une durée de travail, en général de 214 ou 217 jours, selon Maître Niel, avocat associé du cabinet Fidal.

De plus, il est constaté que certains accords ne précisent pas toujours les modalités de l'entretien devant avoir lieu entre le cadre et son employeur, sur la charge de travail ou les durées maximales et les temps de repos adaptés au niveau d'activité du cadre afin de préserver sa santé.

Au vue du nombre de litiges tranchés par le conseil de prud'hommes et la chambre sociale de la cour de cassation sur le forfait en jours sur l'année, les irrégularités étant nombreuses, le cadre doit être informé sur ses modalités afin de pouvoir faire respecter ses droits

Les conventions de forfait sont des outils de rémunération et d'aménagement du temps de travail. Elles permettent de verser un salaire forfaitaire identique chaque mois en incluant les heures supplémentaires et de déroger à l'horaire collectif de travail.

Il existe plusieurs conventions de forfait, parmi lesquelles on compte les conventions de forfait annuel en jour.

La convention de forfait en jour sur l'année permet de rémunérer les cadres sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement, leur laissant ainsi plus de liberté dans l'organisation de leur emploi du temps. Il n'y a plus de référence horaire relative au temps de travail effectif.

Ainsi, toute journée ou demi-journée qui comporte du temps de travail est une journée ou une demi-journée travaillée.

Un cadre autonome ne peut alors pas se voir imposer des horaires de travail prédéterminés et donc un planning avec des horaires de présence, (Cass.soc, 23/01/2013).

L'exigence d'un accord collectif et individuel du salarié

Pour pouvoir être mise en œuvre, la convention de forfait en jours doit faire l'objet d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut un accord de branche (Art. L3121-39 du Code du travail). Cet accord collectif doit essentiellement déterminer :



- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait,
- la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi,
- les caractéristiques principales des conventions de forfait.

Dans un arrêt rendu le 29 juin 2011 la chambre sociale de la Cour de cassation précise que l'accord collectif instaurant les conventions de forfait en jours sur l'année doit préserver le droit des salariés à la santé et au repos :

- Il doit comporter des mesures permettant d'assurer le respect du décompte effectif des journées et demi-journées travaillées ainsi que des repos, journaliers (11 heures) et hebdomadaires (24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien, soit 35 heures au total),
- l'employeur doit s'assurer du respect des stipulations de l'accord collectif et des garanties prévues par la loi,

- le cadre au forfait en jour sur l'année doit bénéficier d'un entretien annuel portant sur des points précis tels que l'organisation, la charge de travail et l'amplitude des journées d'activité. Cette obligation est aussi prévue par l'article L3121-46 du Code du travail.

- il faut décompter de manière précise les journées ou demi-journées travaillées ainsi que les jours de repos.

Un autre arrêt rendu par la chambre sociale en date du 24 avril 2013 confirme ce principe. Une convention de forfait en jours est nulle dès lors que les dispositions de l'accord d'entreprise et celles de la convention collective nationale ne sont pas de nature à garantir que « l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail du salarié.

Le salarié pourra prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont les juges devront vérifier l'existence et le nombre.

Outre l'exigence de l'existence d'un accord collectif, l'article L3121-40 du Code du travail prévoit l'accord écrit du salarié afin de mettre en place le télétravail. Le renvoi fait dans le contrat de travail à l'accord collectif ne constitue aucune preuve du respect de cette exigence (cass.soc. 31 janvier 2012).

Les salariés éligibles au forfait jour

Selon l'article L 3121-43 du Code du travail, une convention de forfait en jour peut être conclue avec :

- Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés,

- Les salariés non cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Ainsi, un salarié qui ne dispose d'aucune liberté dans l'organisation de son travail ne peut relever d'un forfait jours. Il peut notamment réclamer le paiement des heures supplémentaires (Cass. Soc 31/10/2007 : en l'espèce, l'emploi du temps du salarié était déterminé par la direction et son supérieur hiérarchique, lesquels définissaient le planning de ses interventions auprès des clients ; le salarié ne disposait pas du libre choix de ses repos hebdomadaires).

Le nombre de jours de travail sur l'année

En vertu de l'article L3121-45 du Code du travail, le nombre de jours de travail maximum pouvant être effectué par le salarié en forfait jours sur l'année, fixé par l'accord collectif est de 218 jours. Cette règle n'écarte pas la possibilité pour une convention individuelle de forfait signée par le salarié de prévoir un nombre de jours inférieur à la limite fixée par l'accord collectif. Le cadre au forfait jour ne sera pas pour autant soumis aux règles relatives au temps partiel.

Exceptions: Il est possible de dépasser les 218 jours sous certaines conditions.

L'article L3121-45 du Code du travail, permet aux salariés qui le souhaitent de renoncer à leurs jours de repos.

Pour cela :

- Il faut un accord entre le salarié et l'employeur,
- l'accord du salarié doit être établi par écrit.

Si l'accord collectif instaurant les conventions de forfait en jours prévoit la possibilité pour les salariés au forfait jour de renoncer à certains jours de congé, il prévoira le nombre maximum de jours qui pourront être travaillés dans l'année, sans excéder 282 jours.

Dans ce cas, cet accord collectif devra prévoir le nombre de jours de présence minimum obligatoire et le nombre de jours de repos auquel le salarié pourra renoncer.

Si l'accord collectif ne prévoit pas la possibilité de renoncer à certains jours de repos, le salarié ne pourra travailler que 235 jours maximum dans l'année en incluant les jours de repos auxquels il renonce. Le nombre maximal de jours travaillés devra de toute façon être précisé dans la convention individuelle signée entre l'employeur et le salarié.

Les jours de repos auxquels le salarié renoncera seront majorés de 10% au minimum. Cette majoration devra aussi être prévue par l'avenant au contrat de travail prévoyant le télétravail.

Le nombre de jours retenus par le forfait doit être mentionné sur le bulletin de paie.

Les temps de travail et de repos du cadre au forfait jour

Au titre de l'article L3121-48 du Code du travail, les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

- à la durée légale hebdomadaire de travail de 35 heures (L. 3121-10 c.trav.),
- à l'interdiction de dépasser la durée de travail effectif de 10 heures par jours (L.3121-34 c.trav.)
- à l'interdiction de dépasser les 48 heures de travail au cours d'une même semaine (L. 3121-35 c.trav.),
- à l'interdiction de dépasser 44 heures de travail sur une période quelconque de 12 semaines ou 46 heures si un décret pris après la conclusion d'un accord de branche le prévoit (L. 3121-36 c.trav.),
- aux dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Néanmoins, le salarié en forfait jours doit respecter les dispositions relatives :

- au repos quotidien (11 heures),
- au repos hebdomadaire (24 heures),
- aux jours fériés chômés dans l'entreprise,
- aux congés payés.

N.B. Toute journée ou demi-journée qui compte du temps de travail est une journée ou une demi-journée travaillée. Un cadre autonome ne peut pas se voir imposer des horaires de travail prédéterminés et donc un planning avec des horaires de présence (Cass.Soc. 23 janvier 2013).

Les obligations de l'employeur

Dans le cadre de l'application des règles relatives au télétravail, l'employeur doit en plus du respect des règles citées ci-dessus :

- consulter chaque année le comité d'entreprise sur le recours aux conventions de forfait et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés (Art. L 2323-29 du Code du travail),
- faire un décompte de la durée de travail des salariés au forfait jours chaque année par un récapitulatif du nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié,
- tenir à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de trois ans, les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail accompli par les salariés au forfait jour,
- fournir au juge les éléments de nature à justifier des jours effectivement travaillés par le salarié en cas de litige sur le nombre de jours effectués (Cass.Soc. 7 décembre 2010),
- calculer en fonction d'un horaire fictif la retenue de salaire du cadre au forfait jours, en cas de grève d'une durée inférieure à une journée ou une demi-journée. Cette règle n'est valable qu'à défaut de précision à ce sujet dans l'accord collectif (Cass. Soc 4 mars 2009).

Les droits du salarié au forfait jours

Lorsque le cadre au forfait jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec ses obligations professionnelles, il peut saisir le conseil de prud'hommes afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi (art. L3121-47 du Code du travail).

Cette indemnité est calculée en fonction du niveau de salaire pratiqué dans l'entreprise correspondant à ses qualifications.

Toute clause figurant par exemple dans l'accord collectif, dans la convention individuelle de forfait ou dans le contrat de travail, ne peut empêcher le salarié d'engager cette démarche.

Attention : Si le juge considère que le salarié ne relève pas des catégories éligibles à la convention de forfait en jours sur l'année, ou s'il constate que l'une des conditions de conclusion de ces conventions n'est pas remplie, l'indemnité mentionnée ci-dessus ne sera pas due ; le salarié pourra toutefois prétendre à un rappel de salaires correspondant aux heures supplémentaires effectuées.

Enfin, s'agissant du décompte des heures de délégation des représentants du personnel soumis au forfait jour, il y a une absence de dispositions légales sur ce point. Cette difficulté se règle donc dans le cadre de la négociation des accords collectifs. Il convient de négocier la conversion du crédit légal d'heures de délégation en jours équivalents en prenant comme référence l'horaire collectif annuel.

(Natacha Stella Binate)