

Forfait jours dans la métallurgie : le non-respect des dispositions conventionnelles ne conduit pas toujours à la nullité de la convention

Publié le 22/04/2021 à 08:02 dans [Temps de travail métallurgie](#). ⌚ Temps de lecture : 4 min

🕒 Contenu ancien

Il se peut que les informations contenues dans cet article et les liens ne soient plus à jour.

Le contentieux sur le forfait jours est abondant. En cas d'annulation de la convention de forfait, l'employeur peut être condamné à des rappels de salaire, mais aussi à du travail dissimulé. Mais le non-respect des dispositions conventionnelles ou légales n'entraîne pas nécessairement la nullité de la convention de forfait en jours...

Forfait jours dans la métallurgie : ce qui est prévu dans la branche

Les [accords nationaux de métallurgie](#) prévoient la possibilité de recourir au forfait jours. Les conditions de mise en place de ce type de forfait sont mentionnées dans [l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord ARTT du 28 juillet 1998](#).

Cette possibilité de recourir au forfait jours est très encadrée : le salarié doit, dans un premier temps, bénéficier d'une réelle autonomie dans l'organisation de son [temps de travail](#).

L'employeur doit, quant à lui, mettre en place un contrôle du nombre de jours travaillés.

Le supérieur hiérarchique doit également assurer le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

Enfin, le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours 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. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

Il existe un important contentieux sur le forfait jours. Quand un salarié obtient son annulation, l'employeur est très souvent condamné à d'importants rappels de salaire au titre d'heures supplémentaires non payées. En effet, rappelons qu'en cas d'annulation du forfait jours, les heures supplémentaires doivent être payées à la semaine sur la base des heures effectuées au-delà de 35 heures.

Mais l'annulation de la convention de forfait en jours n'est pas systématique...

Forfait jours dans la métallurgie : certains éléments ne permettent pas de caractériser le défaut de validité de la convention de forfait

Une salariée a été embauchée en janvier 2013 en qualité de responsable « supplain chain adjoint ». Son contrat contenait une clause de forfait jours. La salariée a été licenciée en 2014. Elle a saisi le conseil de prud'hommes de diverses demandes notamment relatives à sa convention de forfait.

Vu le non-respect du nombre de jours prévus au forfait, elle demandait l'annulation de la convention de forfait en jours. De plus, elle fait valoir que l'employeur n'avait pas organisé l'entretien annuel portant sur la charge de travail, l'organisation du travail, l'articulation entre vie privée et vie professionnelle ainsi que sur la rémunération.

La cour d'appel a fait droit à sa demande d'annulation, en soulignant que le décompte des jours travaillés était en pratique seulement effectué sur les bulletins de paie remis à la salariée au titre du mois précédent et qu'il n'est pas justifié d'un entretien annuel de l'intéressée avec son supérieur hiérarchique.

En cassation, l'employeur fait valoir, quant à lui, que l'absence de contrôle de la charge de travail et de l'amplitude du temps de travail du salarié soumis au forfait jours n'affecte pas la validité même de la convention, mais touche seulement aux modalités d'exécution du forfait.

Et la Cour de cassation est de l'avis de l'employeur : « ni l'absence de mention sur les bulletins de paie du nombre de jours travaillés le mois de leur établissement, ni le défaut de respect par l'employeur de ses obligations légale et conventionnelle d'organiser un entretien annuel portant sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle et la rémunération n'ont pour effet la nullité de la convention individuelle de forfait en jours ».

Pour la Cour de cassation donc, ces éléments ne permettent pas de caractériser le défaut de validité de la convention de forfait.

De plus, les juges de la cour d'appel avaient condamné l'employeur à un rappel de jours supplémentaires travaillés. La Cour de cassation précise que cela n'est pas possible : en cas d'annulation de la convention de forfait en jours, l'employeur n'aurait pas été condamné à payer des jours, mais des heures de travail.

N'oubliez pas que le critère principal pour recourir au forfait jours est l'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps. Si le salarié n'est pas autonome dans l'organisation de son emploi du temps, le risque d'annulation est fort.

Veillez également au contrôle de la convention de forfait et aux modalités de suivi ainsi qu'à organiser le ou les entretiens annuels afin d'éviter tout risque de contentieux.

Cour de cassation, chambre sociale, 10 mars 2021, n° 19-11.421 (ni l'absence de mention sur les bulletins de paie du nombre de jours travaillés le mois de leur établissement, ni le défaut de respect par l'employeur de ses obligations légale et conventionnelle d'organiser un entretien annuel portant sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle et la rémunération n'ont pour effet la nullité de la convention individuelle de forfait en jours)

Vanessa Fahmy

