

DROIT SOCIAL



Forfait jours...

Attention aux risques

Un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation en date du 31 janvier 2012 est venu préciser que les conventions de forfait jours dans le secteur des industries chimiques sont privées d'effet et que les salariés peuvent prétendre au paiement des heures supplémentaires.

(Cass.soc.31/01/2012 N° M 10-19.807 Arrêt n° 276 FS-P+B+R, Mottet c/ MSSA).

Cet arrêt au travers du cas des industries chimiques ne fait que confirmer la tendance de la Haute Cour à remettre en question la validité des forfaits jours prévus par certaines conventions collectives, accords d'entreprise et par voie de conséquence les conventions individuelles de forfait, qui ne seraient pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés concernés.



Cette jurisprudence ouvre la porte à d'autres conséquences qui vont bien au-delà du simple risque de voir le salarié réclamer le paiement d'heures supplémentaires.

Il nous semble utile de rappeler les dispositions législatives relatives aux forfaits jours et l'évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation qui l'amène, à présent, à invalider les forfaits jours, des industries chimiques, sur le fondement des exigences constitutionnelles du droit à la santé et au repos, pour absence de contrôle de la charge de travail.

Le système du forfait jours a été mis en place par la loi du 19/01/2000 dans le cadre de la mise en

œuvre de la réduction du temps de travail pour permettre à une certaine catégorie de cadres, dits autonomes, d'échapper au décompte du temps de travail en heures et d'alléger le contrôle opéré sur eux.

Les cadres étaient donc soumis à un forfait en jours travaillés à l'année, dès lors qu'un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement en permettait la mise en œuvre, et à la condition qu'une convention individuelle conclue avec le cadre concerné constatait son accord exprès.

La loi du 02/08/2005 a élargi ce dispositif aux salariés non cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur temps de travail.

La loi du 20/08/2008 a fait disparaître du Code du travail les mentions devant figurer obligatoirement dans les accords relatifs aux forfaits jours fixant ainsi un cadre unique à l'aménagement du temps de travail.

La loi admet également, sous certaines conditions, un dépassement du nombre limite de jours travaillés dans l'année, fixés à 218 jours.

L'article L. 3121-48 du Code du travail prévoit expressément que les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont soumis ni à la durée maximale journalière (Code du Travail Art. L. 3121-34) ni aux durées maximales hebdomadaires (Code du travail Art. L. 3121-35 et L. 3121-36).



Ainsi le forfait jours doit être prévu par un accord collectif dont les stipulations garantissent le respect des durées maximales de travail ainsi que le temps de repos.

Le défaut d'exécution, par l'employeur, de cet accord prive d'effet le forfait jours.

Depuis l'arrêt SDMO du 14/04/2010 (n° 09-60426), la Cour de cassation examine la conventionalité des textes à la lumière de la charte sociale européenne.

Qui plus est, le 29/06/2011 (arrêt n° 1656 n° 09-71.107) la chambre sociale de la Cour de cassation a été amenée à statuer sur la validité des forfaits jours. Elle décide que le forfait jours est licite, mais sous certaines conditions et le communiqué publié par la Cour de cassation précise : **« Cette décision ne remet pas en cause la validité du système du forfait jours et donne toute sa place aux accords collectifs »**.

La licéité d'une telle clause est subordonnée au respect des principes de **santé** et de **sécurité** des travailleurs et va fixer le cadre de ce qui pourrait constituer les conditions de validité.



La Cour de cassation va rappeler que **« le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles »** que **« 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 »**.

En conséquence de quoi, la convention de forfait doit être conforme aux exigences de l'alinéa 11 du préambule de la constitution de 1946 et des normes sociales européennes contenues tant dans

l'article 151 du traité de l'Union Européenne que dans les directives européennes visées par l'arrêt et relatives aux temps de travail et de repos. L'accord collectif instaurant ce dispositif doit donc contenir des mesures concrètes permettant le respect de ces règles impératives.

La Cour de cassation a été amenée à prendre position sur l'accord collectif qui lui a été soumis, à savoir celui de la métallurgie et notamment l'article 14 de l'accord sur l'organisation du travail du 28/07/1998, modifié par les avenants des 29/01/2000 et 14/04/2003. Cet accord répondant aux conditions, la Cour de cassation a validé le forfait jours.

En effet, l'accord collectif applicable soumis à la Cour de cassation répondait aux exigences suivantes :

- le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés afin de décompter le nombre de journées de travail, ainsi que les journées de repos prises ;
- l'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours de RTT) ;
- le document de contrôle du temps de travail peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ;
- le supérieur hiérarchique assure le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié et de sa charge de travail ;
- le salarié bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique où sont évoquées l'organisation de son travail et sa charge de travail ainsi que l'amplitude de ses journées de travail.



Dans l'accord collectif soumis à l'appréciation de la Cour de cassation, celle-ci a rappelé qu'il appartenait aux partenaires sociaux de veiller à prévoir des garanties suffisantes pour la santé des salariés en forfait jours, à l'instar de l'accord collectif examiné par la Cour de cassation, ce qui, en l'espèce, était le cas.

Toutefois, et toujours dans cette espèce, après avoir constaté que l'employeur ne respectait pas les dispositions de l'accord collectif garantissant le respect des durées maximales de travail et des temps de repos, la Cour de cassation, revenant sur sa jurisprudence précédente (Cass. soc. 13/01/2010 N° 08-43.201 société Castorama France c/ Mangiante), où elle ne remettait pas en cause la validité de la convention organisant ce régime, mais ouvrait droit seulement à des dommages et intérêts pour le salarié concerné, en a déduit que la convention de forfait individuelle en jours était bel et bien privée d'effet et que le salarié pouvait donc prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

Il est intéressant de noter que, dans cette espèce, la Cour de cassation, en analysant seulement les dispositions conventionnelles applicables aux forfaits jours au regard des normes européennes, n'a pas statué sur la conformité du forfait jours au droit européen.

Par conséquent la question de la compatibilité du système français des forfaits jours aux textes européens, et notamment à la charte sociale européenne, reste en suspens.

Or, le Comité européen des droits sociaux est très critique envers la réglementation française et considère que le système français est excessif au regard du temps de travail maximum, qu'il n'y a pas de suivi obligatoire de la durée et de la charge de travail, que la négociation collective n'offre pas les garanties suffisantes et que le droit à une rémunération équitable n'est pas garanti. Pour ce

dernier le forfait jours n'est pas conforme à la Charte sociale européenne.

C'est ainsi que le 31/01/2012 la chambre sociale de la Cour de cassation (Cass.soc. 31/01/2012 N° 10-19.87) a été amenée à examiner cette fois les dispositions conventionnelles de la convention collective des industries chimiques.



Une fois de plus, la haute Cour rappelle que le droit à la **santé** et au **repos** est au nombre des exigences constitutionnelles.

De plus, après avoir analysé l'article 12 de l'accord cadre du 08/02/1999 au regard, notamment, de l'article 151 du traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne et se référant à la charte sociale européenne et à la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs (Art.17, paragraphe 1 et 4 de la Directive 1993-104 CE du conseil du 23/11/1993, Art.17, paragraphe 1 et 19 de la Directive 2003-88 CE du Parlement Européen et du Conseil du 09/11/2003 et l'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne), **la Cour invalide l'accord cadre des industries chimiques du 08/02/1999.**

Bien plus, la Cour a également examiné l'accord d'entreprise et la convention individuelle de forfait qui n'étaient pas de nature à assurer la protection de la sécurité et la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours.

Ainsi, les conventions de forfait en jours conclues dans le secteur des industries chimiques en application de l'accord cadre du 08/02/1999 sont privées d'effet et les salariés peuvent prétendre au paiement des heures supplémentaires effectuées.



En conclusion

Les entreprises ont intérêt à vérifier si les forfaits jours qu'elles pratiquent en vertu d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise sont conformes, non seulement à la jurisprudence de la Cour de cassation, mais également, au droit de l'Union européenne et qu'elles sont bien de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés.

Ce qui implique un strict contrôle portant sur la durée du travail et le repos du salarié.

Le contrôle doit s'opérer sur les jours ou les demi-journées de travail, sur l'amplitude de travail pour vérifier notamment le respect du repos quotidien de 11 heures consécutives et hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Par ailleurs, l'entreprise doit veiller à ce que la rémunération versée au salarié bénéficiant d'un forfait jours soit équitable.

A défaut, il conviendra de procéder à la révision de l'accord collectif et/ou de conclure un accord d'entreprise ou d'établissement conforme, respectant ces exigences de garantie. Il en va de même pour les conventions individuelles de forfait.

➤ Nous attirons l'attention de toutes les entreprises qui appliquent des forfaits jours sur le fait que le risque ne concerne pas uniquement la possibilité pour le salarié de réclamer le paiement d'heures supplémentaires.

➤ En effet, lors d'un contrôle, l'URSSAF peut estimer que le forfait jours appliqué dans l'entreprise n'est pas valable, du fait, notamment, de l'absence de contrôle du temps de repos et redresser l'entreprise en conséquence.

➤ Bien plus, si le dispositif du forfait jours vient à être invalidé comme ne permettant pas d'assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés concernés ou si l'entreprise ne respecte pas les règles strictes de contrôles du temps de repos, l'employeur engage sa responsabilité, tant civile que pénale, notamment, en cas de maladie professionnelle, ou d'accident du travail.

La jurisprudence se montre très sévère sur tous manquements de cette nature et peut même retenir à l'encontre de l'employeur une faute inexcusable pour avoir manqué tant à son obligation de prévention des risques professionnels qu'à son obligation contractuelle de sécurité de résultat.