nexo Association d'Avocats NEWSLETTER

LA COUR DE CASSATION VALIDE LE FORFAIT JOURS ….TOUT EN OUVRANT LA VOIE A DE MULTIPLES CONTENTIEUX

Saisie de la validité d'une convention de forfait jours, suite à la demande en paiement d'heures supplémentaires d'un cadre, la Chambre sociale de la Cour de Cassation a rendu le 29 juin 2011 un arrêt très attendu aux termes duquel tout en validant ce mode d'organisation du temps de travail, elle en fixe les limites en application « ***des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur*** ».

Ainsi sont désormais privées d'effet, les conventions de forfait jours :

- **qui ne sont pas prévues par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires ;**
- **qui sont conclues avec des employeurs qui n'observent pas les garanties concrètes définies par l'accord collectif.**

En l'espèce, c'était l'accord collectif sur l'aménagement du temps de travail dans la Métallurgie qui était passé au crible.

La Chambre sociale l'a jugé « *de nature à assurer la protection et la sécurité et de la santé du salarié* ». Celui-ci prévoit effectivement des garanties concrètes encadrant le forfait jours:

- un document de contrôle des journées et demi-journées de travail, des temps de repos et de congés, établi par l'employeur,
- les modalités d'un suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail

Toutefois, relevant que ces dispositions protectrices n'étaient pas observées par l'employeur, la Chambre sociale a jugé que : « ***la convention était privée d'effet et que le salarié pouvait prétendre au paiement d'heures supplémentaires***. »

Ainsi désormais les entreprises appliquant des conventions de forfait jours ne prévoyant pas un contrôle et un suivi régulier du temps de travail ou ne respectant pas leurs obligations à cet égard, pourront voir ces conventions déclarées illicites et encourir le risque d'action judiciaire de leurs salariés en paiement d'heures supplémentaires.

Les entreprises sont donc invitées à revoir très rapidement la situation de leur forfait jours.

Elles doivent ainsi :

- en premier lieu, vérifier que ces forfaits sont bien prévus 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 second lieu, veiller à appliquer effectivement les garanties prévues par l'accord collectif et notamment :

- tenir effectivement l'entretien annuel exigé par la loi[1] et faire le point sur les conditions d'exercice de la mission du salarié, ses temps de repos et sa charge de travail
- établir des documents de suivi et contrôle des temps de repos
- sensibiliser les managers aux amplitudes horaires des salariés autonomes

Enfin, afin d'éviter les contentieux, il est vivement conseillé chaque fois que cela sera nécessaire de (re)négocier des accords d'entreprise visant à définir plus précisément les garanties de contrôle exigées par la Cour de Cassation.

17, rue de la Paix 75002 Paris - tél +33 (0)1 55 04 19 90 - fax +33 (0)1 55 04 19 91 - nexo@nexoavocats.com - AARPI

[1] Article L. 3121-46 du Code du travail