nexo Association d'Avocats NEWSLETTER

LE POINT SUR LES FORFAITS EN JOURS

Depuis plus de 13 années, le forfait en jours permet de comptabiliser la durée du travail, non pas en heures, mais en jours. Particulièrement adapté aux salariés autonomes, il leur rend inapplicable toutes les dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire (35 heures) et aux heures supplémentaires. De fait, selon l'INSEE, les salariés en forfait en jours travailleraient, en moyenne, 44 heures par semaine pour une rémunération forfaitaire indépendante du nombre d'heures travaillées.

Régulièrement mis en cause par le Comité Européen des droits sociaux, ce dispositif légal a été validé par la Chambre sociale de la Cour de Cassation par **un arrêt de principe du 29 juin 2011, à la condition que les accords collectifs qui les instaurent, garantissent le respect des durées maximales du travail ainsi que de repos journaliers en vue de préserver la santé et la sécurité des salariés.**

Désormais, les juges du fond, sous le contrôle de la Cour de Cassation, ont donc à analyser les garanties prévues par les accords de branche et les accords d'entreprise pour vérifier que ceux-ci répondent à cette condition. **A défaut, les conventions de forfait sont inopposables et leur titulaire fondé à réclamer le paiement des heures supplémentaires réalisées au-delà de 35 heures par semaine et ce sur les 5 dernières années.**

A ce jour, si **l'accord du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie** a passé favorablement le contrôle de la Cour de Cassation comme apportant des garanties nécessaires à l'exercice effectif du droit au repos et à la santé des salariés, tel n'a pas été le cas de :

- **l'accord des industries chimiques**, les garanties minimales manquant pour assurer à cet accord une conformité aux principes de droit interne et européen de droit à la santé et au repos, *(arrêt du 31 janvier 2012) ;*
- **l'accord du commerce de gros,** dont les dispositions garantissant une amplitude et une charge de travail raisonnables sont insuffisantes dès lors qu'elles se limitent au niveau de la branche à prévoir un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique et au niveau de l'accord d'entreprise, à prévoir un examen trimestriel par la direction des informations communiquées par la hiérarchie *(arrêt du 26 septembre 2012)***.**

La chambre sociale a également décidé que **l'accord de l'aide à domicile en milieu rural (arrêt du 13 juin 2012) et l'accord de branche des industries de l'habillement** (*arrêt du 19 septembre 2012*) étaient sans effets lorsque l'accord d'entreprise qu'ils exigent pour la mise en place de forfait en jours, fait défaut.

Dans les prochains mois, de nombreux accords de branche et d'entreprise devraient être soumis au contrôle de la Cour de Cassation qui se saisit d'office de cette question **et il y a lieu de penser que beaucoup ne passeront pas le cap.**

Au regard du risque encouru pour les employeurs, un audit des accords et des pratiques d'entreprise s'avère assurément nécessaire à la sécurisation de ces dispositifs, tout du moins pour l'avenir.

Laurence Pinchou, Avocat Associée, spécialiste droit du travail – lpinchou@nexoavocats.com