

Temps de travail : les conditions de validité des forfaits jours



Par Julien Boutiron
Avocat à la Cour

La Cour de cassation a invalidé les forfaits en jours sur l'année prévus par un certain nombre de conventions collectives dont celles des bureaux d'études techniques(1), des cabinets d'expert-comptable (2), du notariat (3), de la chimie(4) et du commerce de gros (5). En revanche, elle a validé les forfaits prévus par la convention collective des banques (6) ou de la métallurgie(7).

Il est intéressant de comprendre les raisons pour lesquelles certaines conventions ont été validées et d'autres rejetées.

Au préalable, ces décisions rappellent (indépendamment de la solution retenue) que les conventions de forfait en jours doivent être prévues par un accord collectif, dont les dispositions doivent garantir le respect des durées maximales de travail ainsi que celui des repos journaliers et hebdomadaires.

Dans ses décisions, la Cour de cassation fait explicitement référence à la charte sociale européenne et à des textes constitutionnels comme le préambule de la Constitution de 1946.

Ainsi, la Cour de cassation a invalidé les conventions de forfait qui font peser sur le seul salarié la déclaration de sa surcharge de travail au motif que l'employeur (tenu de son obligation de sécurité de résultat) doit veiller à la santé de ses salariés aux côtés de ceux-ci.

1 Cass. Soc. 24 avril 2013 pourvoi n°11 – 28 398 (bureaux d'études techniques)
2 Cass. Soc. 14 mai 2014 pourvoi n°13 – 10 637 (expertise comptable)
3 Cass. Soc. 13 novembre 2014 pourvoi 13 – 1406 (notariat)
4 Cass. Soc. 31 janvier 2012 pourvoi n°10– 1907 industries chimiques
5 Cass. Soc. 26 septembre 2012 pourvoi n°11–14540 dans cette affaire, précisément les dispositions de la convention collective ont été privées des effets
6 Cass. Soc. 17 décembre 2014 pourvoi n°13-22890 banques
7 Cass. Soc. 29 juin 2011 pourvoi n°09-71107 métallurgie



L'examen par l'employeur des informations communiquées par le salarié sur sa charge de travail et l'amplitude de ses journées est également insuffisant. L'obligation pour le salarié de respecter les durées hebdomadaires et quotidiennes maximales de travail n'est pas non plus considérée comme une garantie suffisante.

En revanche, la validité est retenue lorsque l'employeur doit surveiller l'établissement d'un document de contrôle par le salarié ou s'assurer d'un suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail du salarié. (6) L'accord collectif est également valable lorsque celui-ci prévoit que l'employeur doit veiller et remédier à la surcharge de travail du salarié. (7)

La seule appartenance à une branche d'activité dont le forfait jour a été validé n'empêche pas le risque judiciaire. Si les dispositions protectrices prévues par l'accord collectif ne sont pas mises en pratique, l'accord collectif est tout simplement privé d'effet. Le salarié peut alors demander le paiement de toutes les heures supplémentaires accomplies au-delà de 35 heures par semaine. Dans l'arrêt concernant l'industrie chimique, la Cour de cassation a validé les dispositions conventionnelles tout en indiquant que celles-ci ont été privées d'effet faute pour l'employeur de les avoir respectées. (6)

Les employeurs pensent que l'existence d'un forfait en jours sur l'année les décharge de tout décompte du temps de travail du salarié, ce dernier étant libre de s'organiser comme il l'entend. En réalité, le critère qui permet de valider ou non les dispositions conventionnelles prévoyant un forfait en jours de travail sur l'année est l'existence d'un dispositif permettant de vérifier la charge de travail du salarié. Ainsi, cette jurisprudence en revient quasiment à rétablir l'exigence d'un contrôle du temps de travail par le biais de la vérification de la charge de travail du salarié. En tout état de cause, cette jurisprudence ne donne pas d'éléments concrets pour permettre le respect des critères qu'elle a posés.

Cette lettre vise à apporter une information au public relative au droit du travail mais ne saurait en aucun cas constituer une consultation.