

Juillet 2011

Le forfait jours : un futur incertain

Comme son nom l'indique, le forfait jours permet de décompter la durée du travail de certains salariés en jours et non en heures. Cette possibilité, inscrite successivement dans les lois des 19 janvier 2000, 2 août 2005 et 20 août 2008, doit être prévue par un accord collectif, convention collective ou accord d'entreprise.

Dans une décision en date du 25 novembre 2010, le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) a considéré que le système français du forfait jours n'est pas conforme aux textes européens, notamment à la Charte sociale européenne, en ce qu'il autorise une durée hebdomadaire de travail non raisonnable puisque pouvant aller jusqu'à 78 heures, en ce qu'il ne prévoit pas de contrôle de la durée du travail et en ce qu'il ne garantit pas un droit à rémunération équitable.

Dans son arrêt très attendu du 29 juin 2011, la Cour de Cassation, se référant également aux textes européens mais aussi au droit constitutionnel du salarié à la santé et au repos, condamne l'employeur n'ayant pas respecté les conditions de mise en place du forfait jours prévues par la convention collective de la métallurgie.

Ce faisant, la Cour de Cassation valide indirectement le forfait jours mais dans la mesure où la convention collective applicable en l'espèce encadrerait celui-ci de conditions très strictes : contrôle du nombre des jours travaillés, entretien annuel avec le salarié sur l'organisation de son travail, sa charge de travail et l'amplitude de ses journées de travail et suivi régulier par l'employeur de cette organisation et de cette charge de travail.

Gageons que la jurisprudence à venir ne manquera pas de préciser la façon dont il convient de respecter de telles conditions.

Dès aujourd'hui cependant, les entreprises devraient s'atteler aux tâches suivantes :

- respect des conditions de mise en place du forfait jours fixées par la convention collective applicable ;

- en l'absence de réglementation suffisamment détaillée dans celle-ci, négociation d'un accord d'entreprise définissant les conditions de mise en place du forfait jours, l'accord d'entreprise pouvant s'inspirer des conditions prévues à la convention collective de la métallurgie, validées par la Cour de cassation ;

- faute d'un accord collectif, mise en place unilatérale de mesures destinées à maintenir une durée du travail et une charge de travail raisonnables (compte tenu cependant de la position de la Cour de Cassation selon laquelle il appartient aux accords collectifs de définir les garde-fous indispensables, il n'est pas certain que ce procédé suffice à valider le forfait jours).

Dans tous les cas, les entreprises devront réfléchir aux mesures concrètes permettant de répondre aux conditions rappelées par la Cour de Cassation, et notamment aux moyens d'assurer en pratique le suivi régulier de la charge de travail et de veiller à une durée du travail « raisonnable » sans pour autant comptabiliser les heures de travail prestées.

On ne saurait trop insister sur l'importance et l'urgence d'une telle démarche au regard des sanctions encourues, à savoir l'inopposabilité du forfait jours et le droit à rappel de salaire pour heures supplémentaires couvrant les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine.

Anne-Marie Sénéchal – L'Homme
Docteur en droit
Avocat à la Cour
amlhomme@bmhavocats.com