

Droit du travail - Transcription vidéo -Les conventions de forfait en jours

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Jean-Michel Dorlet

Bonjour. Bienvenue sur cette nouvelle séquence consacrée aux conventions de forfaits. Nous essaierons de comprendre quels sont les enjeux de la conclusion, mais aussi de la mise en œuvre et de la contestation de ces conventions de forfaits et spécialement celles de forfait en jours. Nous verrons tout d'abord le dispositif, puis son évolution sous les effets d'une jurisprudence abondante et évolutive.

Mais commençons tout d'abord à définir ce qu'est une convention de forfait.

La convention de forfait, ce sont des dispositions contractuelles qui prévoient une rémunération forfaitaire du salarié pour l'accomplissement d'heures supplémentaires.

La conclusion de convention de forfait a toujours été une pratique contractuelle, spécialement pour l'encadrement.

C'est à partir de l'avènement des 35 h qu'on s'est préoccupé du temps de travail de ces catégories de salariés. On a donc introduit dans le Code du travail un certain nombre de dispositions relatives aux conventions de forfait. Et ces dispositions ont évolué en 2008. La Cour de cassation s'est prononcée sur l'application de ces textes, notamment avec une décision importante intervenue en 2011 et validant les conventions de forfait en jours dans la métallurgie. Suite à une série d'arrêts rendant le dispositif peu sécurisé, la loi Travail de 2016 a modifié l'encadrement législatif des conventions de forfait en jours.

Voyons tout d'abord, le dispositif de ces conventions de forfait.

Comme on va le voir, il en existe de deux types.

Tout d'abord, une convention de forfait en heures.

Il s'agit en réalité de garantir au salarié un volume d'heures supplémentaires. Mais le régime des heures supplémentaires est alors appliqué à chacune d'entre elles.

La seconde catégorie, plus connue, est celle de la convention de forfait en jours.

Il n'y a alors pas d'heures supplémentaires et le temps de travail est calculé en jours sur une période définie, généralement l'année. Il est accordé au salarié des jours de réduction du temps de travail en contrepartie de cette convention de forfait et en supplément d'une majoration salariale.

Le forfait se calcule sur une base qui sera soit hebdomadaire ou mensuelle ou encore annuelle.

Un forfait annuel correspond en heures à 1607 h et en jours à un volume d'au plus 218 jours de travail.

Qui peut conclure une convention de forfait ?

Il faut distinguer deux populations : l'encadrement et les non-cadres. Les règles sont différentes selon qu'il s'agisse d'une convention de forfait en heure ou d'une convention

de forfait en jours. Pour la convention de forfait en heures, elle est réservée aux cadres dont la nature des fonctions ne conduit pas à suivre l'horaire collectif.

Pour les non-cadres, il s'agit des salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Pour la convention de forfait en jours pour les cadres, non seulement il faut que leurs fonctions ne conduisent pas à suivre l'horaire collectif, mais de plus, il leur faut disposer d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Pour les non-cadres, la convention de forfait en jours sera réservée aux salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée.

Quelles sont les conditions de conclusion de cette convention de forfait ?

Comme le rappellent tant le Code du travail que la jurisprudence, il faut qu'il ait été convenu entre les parties au contrat de travail d'une manière exprès. Par ailleurs, pour ce qui concerne le forfait en jours, il faut que la conclusion de cette convention de forfait ait été autorisée et organisée par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un accord de branche.

Voyons maintenant plus spécifiquement l'encadrement de la convention de forfait en jours qui présente plusieurs singularités.

L'intérêt du forfait en jours, c'est que l'employeur ne paiera aucune heure supplémentaire tant que l'on reste dans la réalisation de ce forfait. Il peut même y avoir un dépassement des durées maximales de travail allant jusqu'à 78 h par semaine, ce qui évidemment serait excessif.

La charte sociale européenne a d'ailleurs considéré que les forfaits en jours constituaient une violation de la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961 sur deux plans : la durée quotidienne et hebdomadaire de travail, qui ne s'avèrent dans ce cas pas forcément raisonnables. Mais cette décision du Comité européen des droits sociaux en date de 2021 n'a pas beaucoup d'importance en droit français, dans la mesure où la Cour de cassation n'accorde pas un effet direct aux dispositions de cette charte sociale européenne.

Cependant, la Cour de cassation a instauré un contrôle des dispositions conventionnelles encadrant et permettant la conclusion de conventions de forfait en jours au nom du droit à la santé et au repos qui figurent, selon les juges suprêmes, au nombre des exigences constitutionnelles. Les dispositions d'encadrement d'un accord collectif doivent être de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié en assurant la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires.

Par ailleurs, la jurisprudence précise que les durées maximales de travail pratiquées doivent être raisonnables.

Quel est le contenu de la convention de forfait ?

Qu'elle soit en heures ou en jours, elle doit comporter le volume de travail, le nombre d'heures ou de jours du forfait. Mais pour ce qui concerne la convention de forfait en jours, il faut aussi que son contenu soit conforme aux caractéristiques qui auront été définies par l'accord collectif l'encadrant.

Le contenu, non de la convention de forfait, mais des dispositions conventionnelles qui l'encadrent répond à un certain nombre d'exigences définies par la loi. Il s'agit tout d'abord d'avoir défini la catégorie de salariés pour lesquels une convention de forfait peut être conclue. L'accord collectif doit également préciser ce que doit contenir la convention de forfait, quelles sont ses caractéristiques principales.

Elle doit préciser la période de référence, qui est généralement celle de l'année civile, mais pourrait être toute autre période, ainsi que le nombre de jours travaillés qui doit être inférieur ou égal à 218 jours. L'accord collectif doit prendre en compte la gestion des absences et des arrivées et départs de salariés en cours de période de référence. Enfin,

elle doit préciser le nombre maximal de jours travaillés dans le cadre d'une renonciation à des jours de repos.

Suite à la jurisprudence de la Cour de cassation, que nous allons voir dans un instant, la loi Travail a introduit dans le Code du travail d'autres dispositions pour les accords collectifs encadrant les conventions de forfait en jours. Il s'agit qu'aient été prévues des modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail, de communication périodique avec le salarié et d'exercice de son droit à la déconnexion.

Nous allons voir comment et pourquoi

En effet, il est nécessaire de comprendre l'évolution du dispositif du forfait en jours en raison d'une véritable saga judiciaire intervenue ces dernières années.

À partir de l'arrêt initial relatif aux conventions de forfait en jours de la métallurgie et qui date de 2011, la Cour de cassation a multiplié les décisions relatives aux forfaits en jours et plus spécialement aux dispositions qui les encadrent.

Le contentieux s'est développé selon deux axes.

Le premier concerne le contenu de l'encadrement conventionnel des conventions de forfait en jours. Ainsi, la Cour de cassation a invalidé une quinzaine de dispositions conventionnelles de branche différentes sur les dix dernières années, concluant à la nullité des conventions de forfait qui ont été conclues sous leur empire.

Deuxième champ d'intervention : l'effectivité des mesures de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

La Cour de cassation a considéré qu'un employeur qui ne respectait pas les dispositions conventionnelles allait rendre ces mesures ineffectives. La conclusion est la privation d'effet des conventions de forfait en jours. La Cour de cassation cherchera à ce que puisse être opéré un contrôle du temps et de la charge de travail. Elle s'assurera, par exemple, que l'amplitude et la charge de travail soient raisonnables et qu'il y ait bonne répartition dans le temps du travail à réaliser pour le salarié. À défaut, l'employeur risque de se voir reconnaître un manquement à son obligation de sécurité, ce qui va justifier une possible rupture du contrat de travail par le salarié, comme l'a récemment reconnu la Cour de cassation en 2022.

Au regard de la jurisprudence de la Cour de cassation, on peut dégager trois points cruciaux dans le dispositif d'encadrement des forfaits en jours.

Le premier concerne les relevés de temps. Il s'agit de disposer d'instruments de contrôle du temps de présence des salariés. La Cour de cassation a considéré qu'un décompte mensuel ou une auto déclaration des temps de travail des salariés en forfait en jours était un décompte insuffisant. Par contre, elle a validé l'existence de relevés déclaratifs dès lors qu'ils ont été consolidés par le service des ressources humaines.

Le second point est relatif à l'évaluation qualitative de la charge de travail entre l'employeur et le salarié. Le renvoi à un ou plusieurs entretiens à ce sujet est en soi insuffisant. La Cour de cassation, en revanche, préfère les dispositifs conventionnels qui prévoient des entretiens à échéance fixe, et la possibilité de procéder à une évaluation de la charge de travail à la demande du salarié.

Enfin, et c'est le troisième point, il faut qu'en cas de charge de travail excessive, on puisse remédier à la situation. La Cour de cassation précise que cette remédiation doit s'opérer en temps utile. Elle valide par exemple des dispositifs d'alerte de la hiérarchie en cas de charge de travail excessif, d'alerte bien évidemment par le salarié et la possibilité pour celui-ci d'obtenir des entretiens à ce sujet auprès du service des ressources humaines.

La contestation de la convention de forfait en jours pourrait être fort profitable pour le salarié. Il pourra en effet bénéficier du paiement d'heures supplémentaires et ce, que la convention de forfait ait été déclarée nulle ou inopposable. Cependant, il ne pourra

demander le paiement de ses heures supplémentaires que dans la limite de la prescription triennale. Et il faudra effectivement qu'il puisse apporter des éléments précis à l'appui de sa demande de paiement d'heures supplémentaires. C'est l'aménagement du régime de la preuve concernant les heures supplémentaires.

L'employeur, quant à lui, pourra ensuite justifier les horaires effectivement réalisés.

Mais la demande peut présenter des risques. En effet, que la convention de forfait soit nulle ou inopposable, le salarié qui a obtenu le paiement de ses heures supplémentaires pourra néanmoins être condamné au remboursement du paiement indu des jours de réduction du temps de travail dont il aura bénéficié. Cela peut retirer beaucoup de son attrait à la demande judiciaire.

Mais ce n'est pas tout. Le salarié peut arguer de la situation pour prendre acte de la rupture de son contrat de travail ou formuler une demande de résiliation judiciaire de celui-ci. La Cour de cassation a considéré qu'il pouvait y avoir une atteinte aux droits du salarié pour le temps de travail, les temps de repos et les conséquences de ses atteintes par rapport à sa vie personnelle. Le manquement, de l'employeur ne sera pas nécessairement un manquement suffisamment grave pour justifier une rupture unilatérale ou une résiliation judiciaire. Cependant, la Cour de cassation a bien précisé que dans certaines situations, le manquement constaté pouvait constituer un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur.

La loi Travail a cherché à sécuriser le dispositif des conventions de forfait jours. On va voir comment.

La loi Travail a tout d'abord repris les exigences de la Cour de cassation relatives au contrôle d'une charge de travail raisonnable et à la bonne répartition dans le temps du travail du salarié. Elle a redéfini, on l'a vu également, le contenu du texte conventionnel. La loi Travail a exigé du texte conventionnel d'encadrement qu'elle prévoit les modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail, de communications périodiques avec le salarié et d'exercice du droit à la déconnexion, comme nous l'avons déjà évoqué. Par ailleurs, la loi Travail a assuré la sécurisation des accords imparfaits en permettant la poursuite conditionnelle des conventions de forfait si l'employeur respectait les conditions suivantes :

- Tout d'abord, la tenue d'un document de contrôle établi par l'employeur avec le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ;
- L'existence d'une charge de travail compatible avec le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire ;
- La tenue d'un entretien annuel pour l'évaluation de la charge de travail, mais également l'organisation du travail du salarié et l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie professionnelle. Il doit également être évoqué à cette occasion la rémunération du salarié.

La loi a enfin permis que les partenaires sociaux révisent l'accord imparfait par avenant, ce qui permettrait, selon la loi, de poursuivre l'exécution de la convention de forfait, et ce, sans l'accord du salarié. Il n'est alors pas nécessaire de résilier des conventions individuelles sous l'empire de l'accord révisé.

Que retenir ?

Il faut distinguer le forfait en heure du forfait en jours. Celui-ci fait l'objet d'un encadrement conventionnel qui est requis. Enfin, le forfait en jours présente l'intérêt de ne pas payer d'heures supplémentaires, le salarié bénéficiant, lui, de jours de réduction du temps de travail.

Le dispositif des conventions de forfait en jours a évolué sous l'effet de la jurisprudence. La Cour de cassation a pu conclure soit à l'insuffisance des dispositions conventionnelles les encadrant ou à une ineffectivité des mesures de protection du salarié. Cela conduit

alors soit à la nullité de la convention de forfait en jours, soit à son inopposabilité. La loi Travail a prévu un certain nombre de dispositions sécurisant le dispositif.

Merci.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Les conventions de forfait en jours, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://auneg.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.