

## Forfait-jours : rappel des jurisprudences récentes

Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-14.540

- Les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année doivent bénéficier d'un suivi régulier de leur charge de travail

Dans un arrêt du 26 septembre 2012, la Cour de cassation a affirmé une nouvelle fois que l'employeur est tenu d'assurer un contrôle et un suivi régulier des salariés qui sont en forfait-jours.

Elle a insisté sur la nécessité, pour l'accord collectif qui l'a institué, de garantir une amplitude et une charge de travail raisonnables, ainsi qu'une bonne répartition du travail dans le temps, en réitérant le fait qu'un simple entretien annuel avec le supérieur hiérarchique n'est pas suffisant.

Comme par le passé, elle a rappelé que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107, cf. IM - Juillet-Août 2011).

En l'espèce, il s'agissait d'un salarié qui, après avoir fait valoir ses droits à la retraite, a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes, notamment fondées sur le non-respect du forfait en jours par l'employeur.

La Cour d'appel a rejeté les demandes du salarié, constatant que l'amplitude horaire dont il se plaignait était due à une dépendance de l'intéressé à son travail et non à une surcharge imputable à l'employeur. Mais la Cour de cassation n'a pas été de cet avis.

Cette dernière a souligné, en effet, que les dispositions de l'accord collectif pris en application de la Convention collective nationale du commerce de gros du 23 juin 1970 organisant la conclusion des conventions individuelles de forfait en jours, ne sont "de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié".

Les Hauts magistrats ont considéré, en conséquence, que la Cour d'appel aurait dû en déduire que la convention de forfait en jours était privée d'effet.

In fine, la Cour de cassation ne fait que réaffirmer sa position protectrice

de la santé du salarié déjà développée dans l'arrêt du 29 juin 2011 précité et reste attentive au contenu des accords collectifs, ces derniers devant garantir le respect des durées maximales de travail, ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

### Une amplitude et une charge de travail que doit garantir l'accord collectif

On insistera sur le fait que dans cette affaire, les juges considèrent que les accords collectifs applicables au litige ne sont pas de nature à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés, alors même que ces accords prévoyaient, s'agissant de la charge et de l'amplitude de travail du salarié concerné, un entretien annuel avec son supérieur hiérarchique, et un examen trimestriel par la direction des informations communiquées sur ces points par la hiérarchie. Ils en déduisent donc que la convention individuelle de forfait-jours est privée d'effet.

*"(...) seuls une clause du contrat de travail ou un avenant à celui-ci semblent permettre de garantir le consentement du salarié, ce dernier renonçant, ainsi, à l'application des dispositions du code du travail relatives aux heures supplémentaires et aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail, du fait du forfait-jours."*

Il en ressort qu'une attention particulière doit être accordée aux modalités de suivi de l'activité, afin de pouvoir mesurer et vérifier régulièrement la charge de travail des salariés sous convention de forfait-jours.

La mise en place d'entretiens de suivi réguliers de la charge et de la répartition de l'activité apparaît, dès lors, comme un minimum requis pour être en conformité avec la jurisprudence, au risque que la convention de forfait en jours soit privée d'effet et conduite à des contentieux en rappel d'heures supplémentaires.

- La convention de forfait doit être écrite et individualisée pour chaque salarié

Si aux termes de l'article L. 3121-39 du Code du travail, le dispositif du for-

fait-jours doit être mis en place par un accord collectif comportant un certain nombre de garanties, il doit également donner lieu à la conclusion d'une convention individuelle de forfait requérant l'accord du salarié (C. trav., art. L. 3121-40).

Sur cette dernière exigence, un arrêt de la Cour de cassation du 13 février 2013 (Cass. soc., 13 fév. 2013, n° 11-27.826) précise que "ne sauraient être assimilés à un tel accord écrit des courriels adressés à des tiers par l'employeur ou par le salarié, l'incluant dans le nombre des salariés placés sous le régime du forfait jours".

Autrement dit, ne caractérisent pas l'existence d'une convention de forfait en jours passée par écrit entre l'entreprise et le salarié, diverses notes destinées à l'ensemble du personnel, établies et signées par le salarié lui-même (qui est en l'espèce le secrétaire général de la société), distinguant les salariés au forfait parmi lesquels il figure, des autres salariés.

La Cour de cassation était déjà venue rappeler l'importance de l'établissement de cette convention individuelle, en précisant que le seul renvoi général fait dans le contrat de travail à l'accord collectif régissant le forfait-jours ne peut constituer l'écrit requis (Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-17.593).

Dans ce nouvel arrêt du 13 février dernier, elle met l'accent sur la nécessité de conclure une convention entre l'entreprise et le salarié concerné, à l'exclusion de toute autre personne.

Ainsi, une note générale adressée à l'ensemble du personnel, listant les salariés en forfait-jours, ne peut être assimilée à une convention individuelle, même si elle est signée par le salarié concerné.

In fine, seuls une clause du contrat de travail ou un avenant à celui-ci semblent permettre de garantir le consentement du salarié, ce dernier renonçant, ainsi, à l'application des dispositions du code du travail relatives aux heures supplémentaires et aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail, du fait du forfait-jours. ■