



# Le point sur ...

## Le forfait-jours

***La chambre sociale de la Cour de cassation a rendu, le 29 juin 2011, un arrêt très attendu sur le forfait-jours. Si elle valide le dispositif, elle l'encadre sérieusement. Les employeurs doivent donc se préoccuper des modalités de mise en œuvre des conventions de forfait-jours pour ne pas s'exposer à des actions en rappel de salaire.***

### Les points clés du forfait-jours

#### ➤ Le champ d'application

Les conventions individuelles de forfait en jours sur l'année concernent les cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'entreprise, ainsi que les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice de leurs responsabilités.

#### ➤ Conditions de forme

La mise en oeuvre du forfait-jours nécessite un accord collectif et la signature d'une convention individuelle de forfait entre le salarié et l'employeur devant respecter la limite de 218 jours de travail par an.

#### ➤ Durée du travail

Les salariés en forfait annuel en jours ne bénéficient pas de la durée légale du travail. Ils ne peuvent donc prétendre au paiement d'heures supplémentaires. Ils ne bénéficient pas davantage des limites de durées quotidiennes (10 heures) et hebdomadaires (48 heures) maximales de travail. Cependant, ces salariés bénéficient d'un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 35 heures.

La loi précise que la rémunération du salarié en forfait annuel en jours doit être en rapport avec les sujétions que son travail implique.

Par ailleurs, un entretien annuel obligatoire portant notamment sur la charge de travail du salarié, l'articulation entre sa vie personnelle et familiale ainsi que sur sa rémunération doit être organisé par l'employeur.

#### ➤ Rachat des jours de repos

En cas de dépassement du forfait de 218 jours/an, et dans la limite de 235 jours par an, le salarié qui le souhaite peut, avec l'accord de l'employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire qui s'ajoute à la rémunération de ses jours travaillés. Cette majoration doit alors être fixée par avenant à la convention de forfait initiale et ne peut être inférieure à 10 %.

### L'apport de la jurisprudence

Sous l'influence de la réglementation européenne, la chambre sociale de la Cour de cassation a rendu un arrêt le 29 juin 2011 faisant droit à la demande en paiement d'heures supplémentaires d'un salarié cadre employé au forfait-jours au titre du non-respect par l'employeur des modalités prévues par la convention collective.

Cet arrêt précise également que l'accord collectif prévoyant la possibilité de recourir au forfait-jours doit contenir des dispositions assurant le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires.

Cette décision, si elle ne remet pas en cause la validité du système du forfait-jours, soumet les employeurs à un risque contentieux important, dès lors qu'ils ne respectent pas scrupuleusement les modalités prévues par la convention collective, mais également dans toutes les branches qui ont mis en place un dispositif de conventions de forfait-jours, sans prévoir de garanties suffisantes pour assurer le droit à la santé et au repos des salariés.

### Les conséquences pour l'employeur

Les entreprises doivent examiner la convention ou l'accord collectif autorisant le forfait jours et s'assurer qu'il contient bien les garanties exigées par la Cour de cassation afin d'y insérer, si besoin, des clauses garantissant le respect des durées maximales de travail et des repos journaliers et hebdomadaires et en respecter scrupuleusement les termes.

Aussi, la mise en place d'outils de suivi de la durée du travail du personnel, et de formalisation annuelle des conditions d'exécution des conventions de forfait-jours apparaît aujourd'hui indispensable.

- Document décomptant les jours ou demi-journées travaillées et les jours de repos ou les demi-journées prises,
- Suivi régulier de la direction,
- Tenue et formalisation de l'entretien annuel obligatoire.

Le risque financier pour les employeurs de cette jurisprudence est très lourd : invalidation des conventions de forfait et paiement majoré sur 5 années de toutes les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail.

A noter que la preuve du nombre de jours travaillés n'incombe pas uniquement au salarié mais également à l'employeur.