Image not found or type unknown

Petite histoire du forfait-jour

publié le **11/04/2017**, vu **8269 fois**, Auteur : Décoder le droit du travail

Au dernier croisement de millénaires, le 15 janvier 2000, fut inventé le forfait-jour. Il s'agissait, alors que la majorité des salariés se voyaient diminuer leur durée de travail de 39h à 35h, d'abolir purement et simplement le temps pour d'autres salariés ayant davantage d'autonomie dans leur travail.

Au dernier croisement de millénaires, le 15 janvier 2000, fut inventé le forfait-jour. Il s'agissait, alors que la majorité des salariés français se voyaient diminuer leur durée de travail de 39h à 35h, d'abolir purement et simplement le temps pour d'autres salariés ayant davantage d'autonomie dans leur travail.

Pour ces salariés, le travail ne se décomptait désormais plus en heures mais en jours, avec un maximum de 218 jours travaillés dans l'année.

Ce système de forfait-jour était en lui-même un véritable exploit juridique puisqu'il aboutissait à supprimer à la fois les protections qu'offre en principe le droit du temps de travail (par exemple les durées maximales de travail de 48h par semaine, et quotidienne de 10h) et celles liées à la rémunération. Il n'est, par définition, plus question de payer des heures supplémentaires et encore moins les majorations liées. Le salarié pourra, dans les faits, travailler 60h par semaine tout en étant payé l'équivalent de ce qu'il touchait quand il était aux 35 heures.

Dans un très grand nombre de situations, ce système ne pose pas de difficulté.

Ainsi, dans certains cas, le salarié passé au forfait-jour ne travaillera pas plus que lorsqu'il était au 35h. Il n'est d'ailleurs pas impossible qu'il travaille moins que 35h certaines semaines. Dans d'autres situations, plus fréquentes, il travaillera davantage, mais dans des proportions néanmoins raisonnables, et avec en contrepartie une rémunération avantageuse.

Ces situations paisibles sont étrangères au juriste: le droit n'intervient que lorsque surviennent les difficultés, les contestations, les litiges.

Les difficultés principales, en l'espèce, étaient prévisibles: lorsque l'on enlève les digues du travail (en l'espèce des limites de temps), c'est la vie personnelle qui est inondée.

Un salarié, contrairement à un travailleur indépendant, peut difficilement refuser telle ou telle tâche qui lui est donnée. Dès lors qu'il n'y a plus de limite de temps, il n'y a plus de limite du tout, et le salarié, dont on alléguait son autonomie pour justifier la convention de forfait, peut se retrouver dans une situation de soumission à son entreprise beaucoup plus importante que n'importe quel autre salarié.

C'est le droit constitutionnel et international qui, appliqués par la Cour de cassation, sont venus au secours des salariés au forfait-jours.

Par le biais du droit à la santé et au repos, la jurisprudence, puis la loi, ont bâti des protections

impératives dont les principales sont, à ce jour, les suivantes :

- L'employeur doit s’assurer de manière régulière que la charge de travail du salarié est raisonnable et qu’elle permet une bonne répartition dans le temps de son travail (article L.3121-60 du code du travail)

- Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut saisir le juge afin que lui soit allouée une indemnité qui sera calculée en fonction du préjudice subi, en fonction notamment du salaire pratiqué dans l'entreprise correspondant à sa qualification (article L.3121-61 du code du travail)

- L'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours doit fixer (article L.3121-64 du code du travail)

- Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;

- Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;

- Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion,

- A défaut des stipulations conventionnelles qui viennent d’être citées, autrement dit s’il y a bien un accord collectif qui autorise le forfait-jour, mais que celui-ci est incomplet, une convention individuelle de forfait en jours peut tout de même être valablement conclue, mais à condition que soient respectées les dispositions suivantes (article L.3121-65 du code du travail):

- L'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié ;

- L'employeur doit s’assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;

- L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail (qui doit être raisonnable), l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

Sur le plan judiciaire, le non-respect de ces règles implique que la convention de forfait est déclarée **nulle** (dans l’hypothèse où l’accord était insuffisamment protecteur : Cass. soc. 4 février 2015, n°13-20.891) ou **privée d’effet** (dans le cas où les protections ont bien été fixées par l’accord collectif mais n’ont pas été respectées : Cass. soc. 29 juin 2011, n°09-71.107).

La convention de forfait n’existant plus, le salarié aura droit au paiement de l’ensemble des heures travaillées au-delà de 35 heures, avec les majorations. Il pourra ainsi obtenir un **rattrapage de rémunération** sur une période de 3 ans (durée actuelle de la prescription en matière de salaire - article L. 3245-1 du code du travail).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés