



SOC,29 JUIN 2011: Conditions du forfait-jours des cadres et irrespect des accords collectifs .

publié le **30/06/2011**, vu **17880 fois**, Auteur : [Maître HADDAD Sabine](#)

La chambre sociale de la cour de cassation a rendu hier 29 juin 2011, un arrêt de cassation pourvoi N°09-71.107, intéressant en ce qu'il concerne les conditions de validité du forfait-jours des cadres et le risque engendré pour l'employeur qui ne respecterait pas des dispositions conventionnelles issues d'un accord collectif. En l'espèce, la cour de cassation a sanctionné l'employeur d'un cadre qui n'avait pas respecté les dispositions de l'accord collectif applicable, tout en rappelant, que cela ne remet pas en cause le principe de validité du système du forfait-jours Elle précise ainsi l'importance des accords collectifs à l'appui d'un revirement jurisprudentiel.

La chambre sociale de la cour de cassation a rendu hier **29 juin 2011**, un arrêt de cassation pourvoi N°09-71.107, intéressant en ce qu'il concerne les conditions de validité du forfait-jours des cadres et le risque engendré pour l'employeur qui ne respecterait pas des dispositions conventionnelles issues d'un accord collectif.

En l'espèce, la cour de cassation a sanctionné l'employeur d'un cadre qui n'avait pas respecté les dispositions de l'accord collectif applicable, tout en rappelant, que cela ne remet pas en cause le principe de validité du système du forfait-jours/

Elle rappelle ainsi l'importance des accords collectifs, à l'appui de ce revirement de jurisprudence.

I- Présentation de la législation applicable en la matière

A) Le dispositif légal applicable et la jurisprudence antérieure à l'arrêt

1°- Le dispositif

--La loi Aubry II N ° **2000-37 du 19 janvier 2000** sur les 35 heures,

Son mécanisme envisage que pour les cadres qui n'entrent ni dans la catégorie des cadres dirigeants ni dans celle des cadres astreints à l'horaire collectif de travail, un nouveau mode de décompte du temps de travail est envisageable.

De ce fait, ceux-ci peuvent se voir appliquer un forfait en jours travaillés à l'année à partir du moment où deux conditions sont remplies

-- une disposition contractuelle le prévoit (ex autorisation de mise en oeuvre par accord collectif étendu, accord d'entreprise ou d'établissement) et

--une convention individuelle conclue avec le cadre concerné constate l'acceptation de ce dernier.

Avec la loi **N°2005-882 du 2 août 2005** le dispositif a été étendu aux salariés non cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur temps de travail.

La loi **N° 2008-789 du 20 août 2008**, a admis à certaines conditions un dépassement du nombre limite de jours travaillés dans l'année, fixé à 218 jours.

2°-Soc 18 janvier 2010, pourvoi N° 08-43-201

La cour de cassation par le passé avait jugé que le défaut d'exécution par l'employeur des stipulations conventionnelles relatives aux modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés soumis au régime du forfait en jours, ne remettait pas en cause la validité de la convention organisant ce régime.

Par contre, que cela permettait au salarié lésé de réclamer des dommages et intérêts.

Donc en résumé: le défaut d'exécution par l'employeur des stipulations conventionnelles relatives aux modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés soumis au régime du forfait en jours ne remettait pas en cause la validité de la convention organisant ce régime, mais ouvrait seulement droit à dommages-intérêts pour le salarié concerné.

B) Le cas d'espèce et le revirement de jurisprudentiel

Contrairement à sa jurisprudence précitée de 2010, la chambre sociale juge dans cet arrêt du 29 juin 2011, que ces défaillances de l'employeur, dès lors qu'elles privent le salarié de toute protection de sa santé, privent également d'effet la convention de forfait en jours.

Lorsque l'employeur met en place un système de rémunération au forfait-jours pour son personnel cadre, il doit se conformer aux exigences de l'accord de branche applicable qui contient des mesures concrètes d'application des conventions de forfait en jours de nature à assurer le respect des règles impératives relatives à la durée du travail et aux temps de repos.

C'est la liberté contractuelle et le domaine du respect des conventions légalement formées visé par l'article **1134 du code civil** qui dispose:

"Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

Elles doivent être exécutées de bonne foi."

En l'espèce, il s'agissait d'un cadre autonome.

Le dispositif issu de l'article L. 3121-45 du code du travail, (*rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008*) n'était pas en cause et le nombre de jours travaillés ne dépassait pas 218 jours. Il appert que le régime du forfait-jours était applicable.

En outre, Un accord de branche "métallurgie" du 28 juillet 1998 modifié par deux avenants des 29 janvier 2000 et 14 avril 2003 permettait de recourir à ce dispositif en imposant à l'employeur d'établir un document pour contrôler les journées et demi-journées de travail, temps de repos et congés, de même que pour les modalités d'un suivi dans l'organisation et la charge de travail.

La cour d'appel avait débouté ledit cadre autonome salarié qui considérait que faute pour l'employeur d'avoir respecté l'accord collectif, la convention de forfait ne lui était pas opposable, justifiant sa demande de paiement au titre des heures supplémentaires effectuées.

Censure et revirement jurisprudentiel de la cour de cassation au motif que :

l'accord de branche applicable au litige, contient des mesures concrètes d'application des conventions de forfait en jours de nature à assurer le respect des règles impératives relatives à la durée du travail et aux temps de repos, de sorte que le régime de forfait assorti de telles garanties est conforme aux exigences tant de l'alinéa 11 du préambule de la Constitution de 1946 que des normes sociales européennes visées par l'article 151 du Traité FUE et les directives de l'Union européenne en matière de temps de travail.

II- Présentation de Soc, 29 juin 2011, pourvoi N°09-71.107

Demandeur(s) : M. X....

Défendeur(s) : La société Y...

Sur la recevabilité de l'intervention de l'association Mouvement des entreprises de France (MEDEF) examinée d'office :

Vu les articles 327 et 330 du code de procédure civile ;

Attendu que, selon ces textes, les interventions volontaires sont admises devant la Cour de cassation, si elles sont formées à titre accessoire, à l'appui des prétentions d'une partie, et ne sont recevables que si leur auteur a intérêt pour la conservation de ses droits à soutenir une partie ;

Attendu que le pourvoi formé par M. X... est dirigé contre un arrêt qui, notamment, a rejeté sa demande en paiement d'heures supplémentaires et d'une indemnité pour travail dissimulé ; que le MEDEF ne justifie pas d'un intérêt, pour la conservation de ses droits, à soutenir la société Y..., défenderesse au pourvoi ; que l'association n'est donc pas recevable en son intervention volontaire ;

Sur le pourvoi :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 19 janvier 2001 par la société Y... en qualité de cadre autonome comme responsable commercial sur une zone internationale ; que son contrat de travail stipulait une convention de forfait en jours telle que prévue à l'accord sur l'organisation du travail du 28 juillet 1998 conclu dans la branche de la métallurgie ; que le salarié bénéficiait d'une rémunération composée d'une partie fixe et d'une partie variable liée à la réalisation d'objectifs ; qu'il a démissionné le 30 janvier 2006 ; que se prévalant notamment des insuffisances de l'employeur quant au contrôle du nombre de jours travaillés ou de suivi de son organisation et de sa charge de travail et soutenant qu'en conséquence il n'avait pas perçu toutes les sommes auxquelles il pouvait prétendre au titre de l'exécution de son contrat de travail, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen :

Vu l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 151 du Traité sur le

fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'article L. 3121-45 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, interprété à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4 de la directive 1993-104 CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphe 1, et 19 de la directive 2003 88 CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ensemble l'article 14 de l'accord du 28 juillet 1998 étendu sur l'organisation du travail dans la métallurgie ;

Attendu, d'abord, que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ;

Attendu, ensuite, qu'il résulte des articles susvisés des directives de l'Union européenne que les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;

Attendu, encore, que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ;

Attendu, enfin, que, selon l'article 14 de l'accord du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises ; que l'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail ; que ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ; que le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail ; qu'en outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité ; que cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé ;

Attendu que pour rejeter les demandes du salarié au titre d'heures supplémentaires et de travail dissimulé, l'arrêt retient que le contrat de travail fixait la durée du travail "conformément à l'accord collectif signé le 23 mai 2000 - article 6. 20 - que M. X... est classé dans la catégorie des cadres jouissant d'une large autonomie dans la gestion et l'organisation de leur temps de travail, catégorie bénéficiant d'une convention de forfait en jours déterminé sur la base de 217 jours de travail par an, qu'il est donc soumis au type d'horaire prévu par l'accord pour cette catégorie", que cette disposition par laquelle le salarié a accepté le bénéfice d'une convention de forfait sur la base de 217 jours par an s'interprète comme excluant la rémunération de toute heure supplémentaire dès lors qu'il était soumis à une convention de forfait en jours de travail telle que déterminée par cet accord et excluant les dispositions légales sur la durée du travail exprimée en heures ; que la référence dans les bulletins de paie à un horaire de 151,67 heures de travail par mois de même que les insuffisances de l'employeur en matière de contrôle du nombre de jours travaillés ou en suivi de l'organisation et de la charge de travail, à les supposer établies, ne sont pas de nature à remettre en cause la convention de forfait fixé en jours ; que cette convention exclut les dispositions sur la durée légale du travail, les heures supplémentaires et des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail et donc un décompte de la durée du travail

en heures ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que les stipulations de l'accord collectif du 28 juillet 1998 dont le respect est de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours n'avaient pas été observées par l'employeur, ce dont elle aurait dû déduire que la convention de forfait en jours était privée d'effet et que le salarié pouvait prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont elle devait vérifier l'existence et le nombre, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Sur le second moyen, pris en sa première branche :

Vu l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Attendu que le mode de rémunération contractuelle d'un salarié constitue un élément qui ne peut être modifié sans son accord ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement de primes contractuelles quantitatives pour l'exercice 2003-2004, l'arrêt retient que le bonus défini le 17 janvier 2002 et fondé sur une augmentation du chiffres d'affaires des ventes a été remplacé par un bonus quantitatif fondé sur une croissance de la marge ;

Qu'en statuant ainsi, sans avoir constaté l'accord du salarié sur la modification des objectifs dont la réalisation détermine le montant de la part variable de la rémunération prévue au contrat de travail pour les exercices 2003-2004 et 2005-2006, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Sur le second moyen, pris en sa seconde branche :

Vu l'article 1134 du code civil ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement prorata temporis de la prime qualitative de l'exercice 2005-2006, l'arrêt retient que, quand bien même elle a été constamment payée sur les trois exercices antérieurs, cette prime ou bonus à périodicité annuelle était versée à la fin de chaque exercice et que cet avantage dépendait d'éléments subjectifs appréciés par l'employeur ne découlant pas directement de l'activité du salarié ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ces constatations que la prime qualitative prévue par le contrat de travail constituait un élément de la partie variable de la rémunération versée au salarié en contrepartie de son activité, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Dit irrecevable l'intervention volontaire de l'association Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 18 septembre 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Caen ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris

Demeurant à votre disposition pour toutes précisions.

Maître HADDAD sabine

Avocate au barreau de Paris