

FORFAIT ANNUEL EN JOURS SYNTEC INVALIDE

Pour la Cour de Cassation, l'insuffisance de garanties (en matière de santé et de sécurité des salariés) prévues par un accord de branche prive d'effet les conventions individuelles de forfait en jours et ouvre notamment droit, pour les salariés concernés, à des rappels de salaire au titre des heures supplémentaires.

La Cour de Cassation, par un arrêt du 24 avril 2013, complète sa construction jurisprudentielle concernant la validité des forfaits annuels en jours prévus par certains accords de branche.

Ainsi :

1. Le 29 juin 2011, la Cour de Cassation, validant le contenu de l'accord-cadre de la Métallurgie du 28 juillet 1998, a posé le principe selon lequel toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif assurant la protection de la santé et de la sécurité du salarié, notamment par la garantie du respect des durées maximales de travail, ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires.
2. Le 31 janvier 2012, la Haute Juridiction a décidé que les stipulations de l'accord-cadre de l'Industrie Chimique ne présentaient pas les garanties nécessaires.
Elle a en effet considéré que l'accord cadre devait prévoir les modalités de mise en œuvre et caractéristiques principales des conventions individuelles susceptibles d'être conclues, et ne pas se contenter de renvoyer à celles-ci.
3. Poursuivant sa construction jurisprudentielle, par un arrêt du 26 septembre 2012, la Cour de Cassation a invalidé les dispositions de l'accord-cadre du 14 décembre 2011 tel que prévu par la convention collective du Commerce de Gros.

Elle a en effet constaté que:

- la sécurité et la santé des salariés n'étaient pas garanties, dans la mesure où ledit accord se limitait à prévoir - s'agissant de la charge et de l'amplitude de travail du salarié concerné - un entretien individuel annuel avec son supérieur hiérarchique,
 - l'avenant à l'accord d'entreprise ne prévoyait qu'un examen trimestriel par la direction des informations relatives à la charge de travail et à l'amplitude de travail dudit salarié.
4. **Par un dernier arrêt en date du 24 avril 2013**, la Cour de Cassation a annulé la convention individuelle de forfait en jours du salarié concerné pris en application de la convention collective **Syntec**, en décidant que ni les dispositions de l'article 4 de l'accord-cadre du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, ni les stipulations des accords d'entreprise conclus au cas d'espèce n'étaient de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail du salarié et donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé dudit salarié.