news tank
rh management

Forfait-jours : « Plus que jamais l'employeur doit suivre les salariés concernés » (E.Million-Rousseau)

racine AVOCATS

Paris - Article n°215606 - Publié le 26/04/2021 à 13:29

La Cour de cassation multiplie les annulations d'accords collectifs, relatifs à la mise en place de conventions de forfait en jours dans les entreprises, qui ne sont pas assez protectrices du droit à la santé et au repos du salarié.

La convention de forfait reste « un régime dérogatoire par rapport au droit commun du décompte du temps de travail hebdomadaire », rappelle Émilie Million-Rousseau avocate associée du cabinet Racine. En conséquence : « La mise en place d'une convention de forfait en jours dans l'entreprise doit respecter un formalisme strict ».

Une analyse d'Émilie Million-Rousseau, avocate associée et docteur en droit, au sein du cabinet Racine.

Poursuivre la lecture sur le site

Les règles applicables aux conventions de forfait en jours

Quelques principes à respecter

La convention de forfait doit être prévue par un texte conventionnel, soit la convention collective, soit un accord collectif.

Ces dispositions conventionnelles prévoient des mécanismes de contrôle et de suivi de la charge et du volume de travail effectués par le salarié, avec décompte des jours et des demi-journées effectuées, des jours de repos etc.

L'employeur doit s'assurer concrètement que sont respectées les durées maximales de travail et les durées minimales de repos.

« La convention de forfait est un régime dérogatoire »

La convention de forfait est un régime dérogatoire par rapport au droit commun du décompte du temps de travail, qui est le décompte horaire hebdomadaire.

Comme tout régime dérogatoire en droit du travail, il est encadré par des obligations supplémentaires afin que les droits du salarié soient respectés.

Comment doivent être assurés, en pratique, le suivi et le contrôle du temps de travail du salarié ?

Normalement, le texte conventionnel est censé détailler le suivi et le contrôle du temps de travail du salarié.

Il s'agit généralement d'un suivi des journées du salarié, grâce à des logiciels ou un tableau de suivi mensuel des jours ou demi-jours travaillés et de repos envoyé au manager, qui le valide.

Il faut rappeler que le suivi de l'employeur doit être effectué **en temps utile**, c'est-à-dire de manière suffisamment régulière.

Généralement, le suivi est mensuel. Les salariés en forfait sont principalement des cadres autonomes, un suivi hebdomadaire serait donc assez restrictif pour ce type de poste.

Que faire face à un salarié qui travaille trop ?

L'employeur doit intervenir et c'est une obligation de résultat.

Il doit s'assurer, c'est-à-dire qu'il doit être certain, que le salarié a une charge de travail surmontable, qu'il garde un équilibre vie personnelle/vie

professionnelle raisonnable etc.

Si l'employeur se rend compte que le salarié dépasse les durées maximales ou ne prend pas ses heures de repos, il dispose de plusieurs actions :

- Concernant le salarié, l'employeur doit lui demander de lever le pied et lui rappeler qu'il dispose d'un droit à la déconnexion. L'employeur peut notamment lui demander d'arrêter de répondre à des mails au-delà des heures traditionnelles de travail ou le week-end, sauf urgence.
- Concernant les autres actions, l'employeur peut redistribuer certaines missions, embaucher une autre personne si la charge de travail est liée à un sous-effectif etc.

Si, malgré ces actions, le salarié continue de dépasser les durées maximales de travail, l'employeur peut user de son pouvoir disciplinaire.

« L'employeur ne doit pas être à l'origine de la surcharge du salarié »

Attention toutefois à ce que l'employeur ne soit pas à l'origine de la surcharge de travail du salarié, en fixant des objectifs très importants ou en plaçant le salarié dans une situation de sous-effectif ou de manque de moyens et d'équipements.

Par ailleurs, lorsque la surcharge de travail a pour origine la désorganisation du salarié, qui dispose de tous les moyens nécessaires mais qui ne sait pas gérer ses tâches et son temps de travail, il s'agit d'une situation d'insuffisance professionnelle, à laquelle il peut être remédié par d'autres actions telle qu'une formation ou un licenciement dans les cas les plus graves.

Ainsi, l'employeur doit agir face à la situation d'un salarié qui travaille trop. Il doit diagnostiquer l'origine de la surcharge de travail et y remédier.

Quelles sont les obligations du salarié ?

Le salarié doit bien évidemment remplir les documents de suivi de sa durée de travail que lui transmet l'employeur.

Il doit les remplir avec loyauté et honnêteté et ne pas faire de fausses déclarations.

Il est souvent indiqué, dans les conventions de forfait, que le salarié s'engage à respecter les durées maximales de travail et les durées de repos.

> *Cette énonciation ne décharge pas l'employeur de son obligation de contrôle et de suivi. Il ne pourra pas invoquer la violation, par le salarié, des dispositions de la convention.*

L'annulation des accords collectifs par la Cour de cassation

Souvent, les accords collectifs annulés par la Cour de cassation ne font que rappeler les dispositions légales de la durée maximale du temps de travail et de repos.

Or, pour que le texte conventionnel soit valable, il faut qu'il prévoie des mentions concrètes, des outils de suivi qui vont être mis en place par la hiérarchie.

« L'accord collectif n'a aucune valeur si l'employeur ne l'applique pas »

Mais, encore une fois, même si l'accord collectif est très complet dans ses dispositions sur le suivi et le contrôle du salarié, il n'aura aucune valeur si l'employeur ne l'applique pas concrètement.

L'employeur doit avoir l'automatisme de suivre ses salariés en forfait, comme il a l'automatisme des mécanismes mensuels de paie.

> *Cet automatisme se retrouve également dans la tenue annuelle des entretiens de suivi. Très souvent, l'employeur ne réalise pas cet entretien. En cas de litige, il ne peut pas fournir de compte-rendu, énonçant clairement que l'employeur a discuté, avec le salarié, de sa charge de travail, de son équilibre de vie etc.*

Quelles conséquences en cas d'annulation de l'accord collectif ?

Les conséquences sur la convention de forfait

L'article L.3121-65 du Code du Travail prévoit qu'à défaut de stipulations conventionnelles suffisantes, une convention individuelle de forfait peut être valablement conclue sous réserves du respect de certaines dispositions, telles que l'établissement d'un document de contrôle comportant des mentions obligatoires, la tenue d'un entretien annuel etc.

Ainsi, si l'accord collectif est remis en cause, la convention de forfait reste valable si elle est suffisamment précise et surtout si l'employeur applique effectivement un suivi.

Nous pouvons même penser, à la lecture de l'article L.3121-65, que lorsque la convention de forfait est elle-même imprécise sur les moyens effectifs de contrôle et de suivi, elle reste valide si l'employeur a effectivement suivi et contrôlé le temps de travail du salarié.

Les conséquences sur les heures supplémentaires

La principale conséquence de l'annulation d'une convention de forfait en jours est le paiement des heures supplémentaires effectuées par le salarié.

Mais cette conséquence en entraîne une autre tout aussi importante : le paiement des repos compensateurs par l'employeur. Si les contingents d'heures supplémentaires sont dépassés, l'employeur doit rémunérer les repos compensateurs, dont les montants peuvent atteindre de très hauts sommets.

Le salarié peut également demander des dommages-intérêts pour violation des durées maximales de travail ou violation de l'obligation de prévention et de sécurité.

Le salarié pourrait également prendre acte de la rupture de son contrat de travail s'il a alerté plusieurs fois l'employeur sur sa surcharge et que celui-ci n'a pas agi. Si la prise d'acte du salarié est reconnue par le juge, l'employeur sera redevable de toutes les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Néanmoins, en cas d'annulation de la convention de forfait, l'employeur ne peut plus être condamné pour travail dissimulé.

Un arrêt récent de la Cour de cassation a jugé que l'employeur, en cas d'annulation de la convention de forfait, peut demander le remboursement des jours de RTT pris par le salarié. Mais ce montant sera assez dérisoire par rapport à la condamnation de l'employeur au paiement de toutes les sommes précitées.

L'augmentation du télétravail risque-t-elle d'entraîner un accroissement du contentieux ?

Je ne pense pas que le télétravail ait un impact sur le contentieux des conventions de forfait.

Les entreprises, qui avaient un outil de suivi avant la Covid-19, vont continuer à l'utiliser. À l'inverse, il semblerait étonnant que les entreprises, qui ne suivaient pas leur salarié avant la Covid-19, se mettent à contrôler leur temps de travail.

En revanche, le télétravail aura sûrement un impact sur le contentieux des heures supplémentaires et notamment sur le décompte des heures

travaillées pour les salariés hors forfait.

Les salariés, qui habituellement sont soumis à des horaires très stricts, ont plus de liberté et ne sont plus soumis à des horaires collectifs. Il est possible qu'ils envoient des mails en dehors de leurs horaires classiques de travail.

Mais, pour l'instant, nous n'avons pas eu à traiter ce nouveau type de contentieux.

Émilie Million-Rousseau

Avocate Associée en Droit Social @ Cabinet Racine

Parcours

Cabinet Racine Avocate Associée en Droit Social	Depuis 2013
Cabinet BOUAZIZ BENAMARA Juriste	2012 - 2013
Cabinet METIN Juriste-Doctorante	2010 - 2011

Établissement & diplôme

Université Paris 2 - Panthéon-Assas Doctorat de Droit Social	2009 - 2011
Université Paris 2 - Panthéon-Assas Master 2 - Droit Social	2007 - 2008
University College of London (UCL) Licence 3	2005 - 2006

Consulter la fiche sur le site

Fiche n° 43526, créée le 23/04/2021 à 17:31 - MàJ le 23/04/2021 à 17:40

racine AVOCATS

Cabinet Racine

• **Cabinet d'avocats**
• **Création :** 1981
• **Mission :** accompagner les entreprises à toutes les étapes de leur développement en leur offrant un panel de compétences en droit des affaires, en conseil et en contentieux
• **Regroupe 222 avocats, dont 72 associés**
• **Tél. :** 01 44 82 43 00

Catégorie : Cabinets d'Avocats
40, rue de Courcelles
75008 Paris France

Consulter la fiche sur le site
Fiche n° 9484, créée le 24/12/2019 à 14:23 - MàJ le 24/12/2019 à 14:27

À lire aussi

Essentiels

Forfait jour : le salarié doit rembourser les JRTT payés en exécution d'une convention privée d'effet

Une convention de forfait en jours privée d'effet entraîne le remboursement, par le salarié, du paiement des jours de réduction du temps de travail, d...

Forfait jours : l'invalidation de l'accord collectif entraîne la nullité de la convention de forfait

L'invalidation d'un accord collectif, par la Cour de cassation, prévoyant les modalités des conventions de forfait en jours entraîne l'annulation auto...

Actualité(s)

À lire aussi

Forfait en jours : l'accord collectif relatif à la RTT dans le secteur du bricolage est invalidé

La convention de forfait en jours, fondée sur l'accord collectif du 23/06/2020 relatif à l'application de la RTT dans le secteur du bricolage, est nul…

En vignette : Émilie Million-Rousseau, avocate associée et docteur en droit, au sein du cabinet Racine

Accéder au site › Accueil News Tank Think Data Annuaire

Accéder au site › Paramétrer Changer identifiants Suspendre

Accéder au site › Rédaction Commercial Webmestre

© News Tank RH - 2021 - Reproduction et rediffusion interdites sans autorisation.

Code de la propriété intellectuelle : « La contrefaçon (…) est punie de trois ans d'emprisonnement et de 300 000 euros d'amende. Est (…) un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une oeuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur. »