

25/07/2023 | SOCIAL | Durée du travail

Forfait jours et suivi de la charge de travail : la Cour de cassation confirme ses exigences

Cass. soc. 5-7-2023 nos 21-23.222 FS-B, R. c/ Sté Parc maintenance Cass. soc. 21-23.387 FS-B, R. c/ Sté Alpha mandataires judiciaires Cass. soc. 21-23.294 FS-B, Sté Centre européen de peinture industrielle (Cepi) c/ V.

Par trois arrêts du même jour, la Cour de cassation se prononce sur la validité de trois accords collectifs de branche mettant en place un dispositif de forfait annuel en jours. Si elle considère que la CCN du bâtiment pour les Etam permet un suivi effectif et régulier de la charge de travail, il n'en va pas de même de celles de l'automobile et des prestataires de services dans le secteur tertiaire.

La mise en place de conventions individuelles de **forfait en jours** sur l'année est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche, qui détermine notamment les **modalités** selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail des salariés concernés.

Depuis un arrêt rendu le 29 juin 2011 (Cass. soc. 29-6-2011 n° 09-71.107 FS-PBRI), les exigences de la Cour de cassation quant aux garanties que doivent présenter les dispositions des accords collectifs sont connues. La jurisprudence est désormais constante en ce qu'elle exige que toute convention de **forfait en jours** soit prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent, d'une part, la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires (Cass. soc. 5-10-2017 n° 16-23.106 FS-PB) et, d'autre part, le caractère raisonnable de l'amplitude et de la charge de travail et une bonne répartition du travail dans le temps (Cass. soc. 17-1-2018 n° 16-15.124 F-PB). Ces garanties passent par l'organisation d'un **suivi effectif et régulier** permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable. La chambre sociale vient réaffirmer ces principes dans trois nouvelles décisions.

A noter : Les exigences posées par la jurisprudence **ont été reprises** par le législateur à l'occasion de l'adoption de la loi 2016-1088 du 8 août 2016, dite « loi Travail ». Elles figurent à l'article L 3121-64, II du Code du travail.

Dans les deux premières affaires (n°s 21-23.222 et 21-23.387), la Cour de cassation a exercé son contrôle sur des dispositions conventionnelles relevant de deux CCN distinctes, mais présentant des garanties similaires.

Si les dispositions de la CCN du secteur de l'automobile...

Tout d'abord, la CCN du **commerce et de la réparation de l'automobile**, du cycle et du motorcycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981, étendue par arrêté du 30 octobre 1981, dans sa rédaction issue de l'avenant du 3 juillet 2014, prévoit en ses articles 1.09 f et 4.06 que :

– la charge quotidienne de travail doit être répartie dans le temps de façon à assurer la compatibilité des responsabilités professionnelles avec la vie personnelle du salarié ;

- les entreprises sont tenues d'assurer un **suivi individuel régulier** des salariés concernés et sont invitées à mettre en place des indicateurs appropriés de la charge de travail ;
- compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de **forfait en jours**, le respect des dispositions contractuelles et légales sera assuré au moyen d'un **système déclaratif**, chaque salarié en **forfait jours** devant renseigner le document de suivi du **forfait** mis à sa disposition à cet effet, ce document de suivi du **forfait** faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des **jours** non travaillés et rappelant la **nécessité de respecter** une amplitude et une charge de travail raisonnables ;
- le salarié bénéficie, chaque année, d'un **entretien** avec son supérieur hiérarchique dont l'objectif est notamment de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de **jours** prévus par la convention de **forfait et de** mettre en œuvre les actions correctives en cas d'inadéquation avérée.

A noter : Les dispositions de cette convention collective relatives à la convention de **forfait en jours** avaient déjà été considérées comme n'étant pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié. Les dispositions invalidées prévoyaient notamment que le salarié bénéficiait, 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 et l'instauration d'un **document de contrôle** faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées et la qualification des journées non travaillées par voie d'un calendrier mensuel à remplir par le **salarié lui-même** (Cass. soc. 9-11-2016 n° 15-15.064 FS-PB).

et de celle des prestataires de services...

Ensuite étaient en cause les dispositions de l'article 2.8.3 de l'accord du 11 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, attaché à la CCN du **personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire** du 13 août 1999, qui prévoient que :

- l'employeur est tenu de mettre en place des modalités de contrôle du nombre des journées ou demi-journées travaillées par l'établissement d'un **document récapitulatif** faisant en outre apparaître la qualification des **jours** de repos en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou **jours** de réduction du temps de travail, ce document pouvant être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ;
- les cadres concernés par un **forfait jours** bénéficient chaque année d'un **entretien** avec leur supérieur hiérarchique au cours duquel il sera évoqué l'organisation du travail, l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail en résultant.

sont invalidées...

Dans ces deux affaires, les **cours d'appel** saisies avaient considéré que les dispositions prévues par ces deux CCN étaient conformes aux exigences légales et jurisprudentielles.

Leurs **décisions** sont **censurées** pour violation de la loi. La Cour de cassation considère en effet que les dispositifs litigieux ne permettent pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

On le voit, à l'instar de précédents récents (Cass. soc. 30-9-2020 n° 18-24.956 F-D ; Cass. soc. 28-9-2022 n° 21-11.042 F-D), la chambre sociale ne valide pas des dispositifs qui énoncent des principes sans organiser les **modalités effectives de suivi régulier** de la charge de travail par l'employeur ou qui font reposer le système sur le seul salarié

À titre d'**exemple**, la Cour de cassation a admis le caractère suffisant de dispositions imposant à l'employeur d'organiser le suivi et le contrôle de la charge de travail selon une périodicité mensuelle par le biais d'un **relevé déclaratif** signé par le supérieur hiérarchique et validé par le service de ressources humaines, assorti d'un **dispositif d'alerte** de la hiérarchie en cas de difficulté, avec possibilité de **demande d'entretien** auprès du service de ressources humaines (Cass. soc. 8-9-2016 n° 14-26.256). L'accord collectif doit donc ainsi prévoir quel sera le contrôle ou le suivi qui sera opéré par l'employeur, dans la mesure où le respect de l'obligation de santé et de sécurité incombe à ce dernier.

A noter : Dans l'attente de la renégociation de ces dispositions par les partenaires sociaux, les employeurs concernés pourront **pallier l'insuffisance** des mesures actuelles, en application de l'article L 3121-65, I du Code du travail. Pour cela, ils devront, d'une part, établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ce document pouvant être renseigné par le salarié, sous la responsabilité de l'employeur, et, d'autre part, s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires. Bien entendu, l'employeur devra opérer un suivi effectif et régulier de la charge de travail de ses salariés. **À défaut** de mesures prises en ce sens, les salariés qui continueraient d'être soumis à un dispositif de **forfait annuel en jours** pourraient se prévaloir de la nullité de leur convention de **forfait** pour demander le paiement d'heures supplémentaires, sous réserve d'apporter des éléments suffisamment précis quant à leur accomplissement. De son côté, l'employeur pourrait demander le remboursement des **jours** de repos indûment octroyés aux salariés (Cass. soc. 6-1-2021 n° 17-28.234 F-PB).

... celle du secteur du bâtiment pour les Etam permet un suivi effectif et régulier de la charge de travail

Dans la troisième affaire (n° 21-23.294) étaient en cause les dispositions de l'article 4.2.9 de la CCN des **employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment** du 12 juillet 2006, dans sa version issue de l'avenant n° 3 étendu du 11 décembre 2012, prévoyant notamment que :

- l'**organisation du travail** des salariés fait l'objet d'un **suivi régulier par la hiérarchie**, qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos ;
- un **document individuel de suivi** des journées et demi-journées travaillées, des **jours de repos et jours** de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) est tenu par l'employeur ou par le salarié, sous la responsabilité de l'employeur, ce document individuel de suivi permettant un **point régulier et cumulé** des **jours** de travail et des **jours** de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des **jours** de repos dans le courant de l'exercice ;
- la situation de l'Etam ayant conclu une convention individuelle de **forfait en jours** sera examinée lors d'un **entretien au moins annuel** avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail de l'Etam et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

La **cour d'appel** a considéré que ce dispositif conventionnel ne présentait pas de garanties suffisantes, de sorte que la convention individuelle de **forfait annuel en jours** était nulle.

La **décision** est **censurée** pour violation de la loi. Pour la Cour de cassation, les dispositions prévues par l'accord collectif de branche répondent aux exigences relatives au droit à la santé et au repos et assurent ainsi le contrôle de la durée raisonnable de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires, notamment en ce qu'elles imposent à l'employeur de veiller au risque de surcharge de travail du salarié et d'y remédier. Ces dispositions permettent ainsi à l'employeur d'organiser un suivi effectif et régulier de la charge de travail.

A noter : Si l'accord collectif comporte des garanties suffisantes, la convention de **forfait** ne peut pas être déclarée nulle. Toutefois, l'opposabilité des conventions de **forfait en jours** aux salariés reste soumise au **respect par l'employeur** du suivi régulier qui découle des termes mêmes de l'accord collectif. Ainsi, le non-respect des dispositions conventionnelles prive d'effet les conventions individuelles de **forfait en jours** conclues en application de cet accord (voir, en dernier lieu, Cass. soc. 15-12-2021 n° 19-18.226 FS-B).

© Editions Francis Lefebvre 2023
