

18 avril 2013

Cadres au forfait jours: vers une obligation de contrôle accrue

Publication: 18/04/2013 06:00

Les rythmes de travail s'accroissent, les journées s'allongent, on ne compte plus son temps. En première ligne : les cadres, souvent assujettis au forfait jours.

Ce système permet effectivement un décompte du temps de travail des salariés qui y sont soumis en jours (en principe, 218 par an), c'est-à-dire sans aucune référence horaire.

Ainsi, les limites maximales, journalière et hebdomadaire, prévues par le Code du Travail ne s'appliquent pas à ces salariés.

Un forfait jours, certes, mais non illimité

Horaires de travail, protection de la sécurité et de la santé du salarié, la Cour de Cassation, par touches successives, a précisé et restreint les conditions de mise en œuvre du forfait jours.

L'APEC, Association pour l'Emploi des Cadres, a parallèlement négocié le 28 février 2013 un accord triennal de prévention des risques psychosociaux préconisant des mesures de protection de la santé physique et mentale des salariés.

Les entreprises ont donc tout intérêt à vérifier qu'elles remplissent les conditions jurisprudentielles fixées par la Cour de cassation. Ces conditions sont les suivantes :

- Relever d'une Convention collective autorisant expressément le recours au forfait jours et prévoyant, au surplus, des dispositifs de contrôle de la durée du travail des salariés.
- Appliquer le forfait jours aux seuls salariés autonomes, tel que le requiert l'article L 3121-43 du Code du travail et vérifier les dispositions de la Convention collective à ce titre. La Cour de cassation l'a encore confirmé le 23 janvier 2013 (Cass. Soc. 23 janvier 2013 n°11-12323).
- Régulariser, pour chaque salarié concerné, une convention individuelle de forfait. La Cour de cassation l'a récemment rappelé dans un arrêt du 13 février 2013 (Cass. Soc. 13 février 2013 n°11-27826). Cette convention individuelle doit préciser les mesures mises en œuvre dans l'entreprise pour contrôler la charge de travail du salarié, ainsi que le respect des durées maximales de travail.
- Mettre en place, chaque année, de manière efficiente un dispositif permettant de garantir que l'amplitude et la charge de travail sont raisonnables (réunions trimestrielles, timesheet, interdiction de présence dans l'entreprise à certaines heures ...).

Dépassement du forfait : un risque de sanctions

En pratique, si un cadre estime que sa charge de travail ne lui a pas permis de bénéficier des repos auxquels il peut prétendre, les enjeux sont les suivants :

- A défaut de mise en place des dispositifs de contrôle précités, le salarié pourrait soutenir que le forfait jours ne lui est pas opposable car ne répondant pas aux exigences légales et jurisprudentielles.
- Cette inopposabilité pourrait dès lors permettre au salarié de solliciter une indemnité, notamment un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires effectuées.

A qui revient-il de prouver que la durée légale du travail a été dépassée ?

Selon l'article L 3171-4 du Code du Travail, la preuve est partagée entre l'employeur et le salarié.

La Cour de cassation impose cependant à l'employeur de nouvelles obligations.

Depuis un arrêt du 17 octobre 2012, confirmé le 20 février 2013, c'est à l'employeur et à lui seul de prouver le respect des seuils et plafonds de durée quotidienne et hebdomadaire maximale de travail. (Cass. Soc. 17 octobre 2012 n° 10-17370 et 20 février 2013 n°11-28811).

Il appartient donc à l'entreprise d'être responsable et de prendre l'initiative de conclure une convention individuelle relative au forfait jours.

Comme dans toute relation contractuelle de travail, la négociation de sa durée repose sur un juste équilibre. Entre le souhait légitime de production d'une entreprise et celui, tout aussi légitime, d'un cadre de vie adapté pour ses salariés, la jurisprudence offre l'opportunité de la négociation individuelle.