

■ TRAVAUX PUBLICS

370-25 Forfait-jours : afin de respecter les garanties permettant de préserver la santé et de la sécurité du salarié... l'employeur ne saurait se défaire sur ce dernier !



Philippe Pacotte
Avocat associé

Anne-Charlotte Renucci
Avocat

*Cass. soc., 11 juin 2014, pourvoi n° 11-20.985, arrêt n° 1197 FS-P+B
Convention collective concernant les IAC employés dans les entreprises de travaux publics du 31 août 1955*

Annulation d'une convention individuelle de forfait en jours fondée sur un accord collectif ne permettant pas d'assurer la protection de la santé et de la sécurité du salarié.

Les faits

Le salarié a signé – à une date non établie – une convention individuelle de forfait en jours sur le fondement (a) d'un accord d'entreprise de réduction du temps de travail conclu au sein de la société le 1^{er} mars 2000 et (b) des dispositions de l'accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics. Conformément aux dispositions de cet accord d'entreprise et de l'accord national du 6 novembre 1998, la convention individuelle de forfait en jours a fixé le plafond de jours travaillés à 217.

Les demandes et argumentations

Le salarié a saisi la section Encadrement du Conseil de prud'hommes de Bobigny d'une demande en annulation de sa convention individuelle de forfait annuel en jours et d'une demande en paiement (a) des rappels de salaire au titre des heures supplémentaires depuis le 1^{er} mars 2000 et (b) de dommages-intérêts pour absence de repos compensateur.

Dans le cadre de l'audience prud'homale, il a sollicité l'annulation de la convention individuelle de forfait annuel en jours aux motifs que l'accord d'entreprise sur lequel repose la mise en œuvre de la réduction du temps de travail à compter du 1^{er} mars 2000 ne lui avait jamais été communiqué et qu'il avait, à cette date, une position hiérarchique inférieure à celle requise

pour pouvoir conclure une convention individuelle de forfait en jours.

Le salarié a également fait valoir que sa rémunération forfaitaire n'avait pas été chiffrée et que, par voie de conséquence, cette convention était contraire aux dispositions de l'article L. 212-15 du Code du travail ainsi qu'à celles de la Convention collective du bâtiment et des travaux publics.

De son côté, la société a répliqué que cette convention individuelle de forfait annuel en jours, conclue en application d'un accord d'entreprise, avait été signée par le salarié lequel avait ajouté la mention « *lu et approuvé. Bon pour accord* ».

Par jugement en date du 11 juin 2009, le Conseil de prud'hommes de Bobigny a débouté le salarié de sa demande en annulation de la convention individuelle et de ses demandes subséquentes en paiement des rappels d'heures supplémentaires et de dommages et intérêts pour privation des droits à repos compensateurs.

C'est dans ce contexte que le salarié a interjeté appel du jugement devant la Cour d'appel de Paris. Lors de l'audience de plaidoiries qui s'est tenue le 30 mars 2011, chacune des parties a repris l'argumentaire développé devant le Conseil de prud'hommes.

Dans son arrêt rendu le 11 mai 2011, la Cour d'appel de Paris confirmant le jugement rendu par le conseil de prud'hommes, a débouté le salarié de ses demandes. Au soutien de sa décision, la Cour d'appel de Paris rappelle :

« *la convention de forfait dont se prévaut l'employeur a été signée sur le fondement*

d'un accord d'entreprise, qu'elle précise le nombre de jours travaillés (217), la rémunération étant maintenue à son niveau antérieur, bien que le temps de travail soit réduit et a été signée et acceptée par le salarié ».

Elle ajoute :

« c'est en vain qu'il est soutenu qu'elle serait illicite au motif qu'elle ne pouvait être convenue, conformément à la convention collective, qu'avec des IAC classés au moins en position B, 2^{ème} échelon, catégorie 1 dès lors que cette même convention prévoit en son titre III que sur proposition de leur employeur les IAC ou ETAM ayant des responsabilités d'encadrement, de maintenance, de gestion ou d'expertise technique peuvent, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord bénéficier d'un salaire exprimé forfaitairement avec une référence à un nombre annuel de jours de travail ».

Dans ces conditions, le salarié a formé un pourvoi en cassation à l'encontre de l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris en arguant du fait 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.

La décision, son analyse et sa portée

La décision rendue par la Chambre sociale dans son arrêt du 11 juin 2014 s'inscrit dans la droite ligne des arrêts rendus par la Cour de cassation depuis le mois de juin 2011. Revenant sur les conditions de validité d'une convention individuelle de forfait annuel en jours, la Cour de cassation a cassé l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris et annulé la convention de forfait annuel en jours au motif que :

« ni les dispositions du titre III de l'accord national du 6 novembre 1998 relatif à la durée du travail dans les entreprises de bâtiment et travaux publics ni les stipulations de l'accord d'entreprise qui, s'agissant de l'amplitude des journées de travail et la charge de travail qui en résulte, prévoient seulement qu'il appartient aux salariés de tenir compte des limites journalières et hebdomadaires et d'organiser leurs actions dans ce cadre et en cas de circonstances particulières d'en référer à leur hiérarchie de rattachement, ne sont 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 ».

• Le forfait-jours toujours confirmé

La décision rendue le 23 juin 2010 par le Comité européen des droits sociaux rappelant que le dispositif du forfait-jours était contraire à l'article 2.1 de la Charte sociale européenne, aux termes duquel les États signataires se sont engagés à « fixer une durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire », semblait annoncer la fin de cette modalité particulière d'aménagement du temps de travail.

Les entreprises pouvaient donc légitimement craindre la multiplication des contentieux avec leurs cadres au forfait sollicitant le paiement de nombreuses heures supplémentaires.

C'est ainsi avec un certain soulagement qu'a été accueilli l'arrêt rendu le 29 juin 2011 par la Chambre sociale de la Cour de cassation puisque, dans sa décision, la Cour a validé, en son principe, le système du forfait-jours (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107).

Mais ce soulagement n'était pas nécessairement fondé car si le principe du forfait-jours n'a pas été remis en cause, la Cour exige depuis, en contrepartie, que les stipulations de l'accord collectif « assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires ». En

conséquence, depuis cette jurisprudence du 29 juin 2011, la Cour de cassation a toujours reconnu le système du forfait-jours mais n'a eu de cesse d'annuler des conventions individuelles de forfait en jours fondées sur des accords collectifs ne permettant pas d'assurer la protection de la santé et de la sécurité du salarié.

La Chambre sociale a rendu plusieurs décisions successives encadrant toujours davantage le recours au forfait jours.... Ainsi, après avoir validé l'accord de la métallurgie, la Cour de cassation a invalidé les dispositions de la Convention collective de la chimie (Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-19.807) et du commerce de gros (Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-14.540) dans la mesure où leurs dispositions se bornant à affirmer que « les cadres soumis à un forfait en jours sont tenus de respecter la durée minimale de repos quotidien et hebdomadaire » ne sont pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

Par la suite, la Chambre sociale a invalidé le dispositif du forfait-jours prévu par la Convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseil considérant que « ces dispositions 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 » (Cass. soc., 24 avr. 2013, n° 11-28.398).

Plus récemment, dans son arrêt du 14 mai 2014, la Chambre sociale de la Cour de cassation a invalidé le dispositif du forfait-jours mis en place par la Convention collective des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes qui « se borne à prévoir, que la charge de travail confiée ne peut obliger le cadre à excéder une limite de durée quotidienne de travail fixée à 10 heures et une limite de durée hebdomadaire de travail fixée à 48 heures et le dépassement doit être exceptionnel et justifié par le cadre, n'est 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 » (Cass. soc., 14 mai 2014, n° 12-35.033).

C'est donc aujourd'hui une nouvelle convention collective, celle des travaux publics qui passent sous les fourches caudines de la Cour de cassation.

• Le forfait jours toujours plus encadré

Dans son arrêt du 11 juin 2014, la Cour de cassation déclare illégaux les forfaits-jours conclus sur la base des anciennes dispositions de la Convention collective des bâtiments et travaux publics, dans la mesure où elles prévoient que le contrôle de l'amplitude et de la charge de travail du salarié afin d'assurer la protection de sa santé et de sa sécurité relève de sa propre responsabilité. Ce faisant, la Cour de cassation rappelle que l'obligation de sécurité de résultat ne pèse pas sur le salarié mais sur l'employeur qui doit prévoir des gardes fous, face aux risques de dérive inflationniste du temps de travail effectif accompli dans le cadre des forfaits jours. Sur ce fondement, elle impose que le contrôle du temps de travail soit réalisé par l'employeur et non par le salarié lui-même.

Cette décision s'inscrit dans la droite ligne des décisions rendues par la Chambre sociale depuis la fin de l'année 2011. Preuve en est, la branche professionnelle des Bâtiments et travaux publics avait - bien avant l'arrêt du 11 juin 2014 - conclu des avenants imposant que l'organisation du travail des salariés en forfait jours fasse « l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et respect des durées minimales de repos ».

L'arrêt commenté - qui confirme le forfait jours mais l'encadre encore davantage - nous rappelle que la décision du 29 juin 2011 n'était que faussement rassurante...