

# Forfait jours : quelles sont les conditions de validité ?

Depuis 2011, les décisions de jurisprudence sur les conventions de forfait jours sont nombreuses et leurs conditions de validité sont désormais bien fixées. Si l'une d'elles vient à manquer, la sanction est sévère : le forfait est remis en cause et non seulement le salarié peut demander un rappel d'heures supplémentaires dans la limite de cinq ans, mais encore l'employeur peut être condamné pour travail dissimulé. De quoi faire réfléchir...

## Un cadre autonome

La convention de forfait jours ne peut être conclue qu'avec un cadre autonome (parfois avec un non cadre autonome, mais ce point n'est pas abordé ici). Il s'agit d'un cadre autonome dans l'organisation de son emploi du temps et dont la nature des fonctions ne le conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service auquel il est intégré.

Illustrations :

- ▶ si l'employeur fixe les jours de repos et de congés du salarié, c'est incompatible avec le forfait jours (Cass. soc. 31 octobre 2007, n° 06-43876) ;
- ▶ si le salarié doit être présent dans l'entreprise à certaines plages horaires, il n'est pas autonome (CA Paris 20 octobre 2011) ;
- ▶ si la présence du salarié, membre du Comité de direction, est imposée à certains moments, c'est antinomique avec la notion de cadre autonome (Cass. soc. 23 janvier 2013, n° 11-12323).

Au vu de ces conditions, il ne devrait y avoir que peu de cadres autonomes !

## Un accord collectif et une matérialisation dans le contrat de travail

Il faut obligatoirement, pour conclure une convention de forfait jours, que ce dispositif soit prévu par un accord collectif, de branche ou d'entreprise, contenant certaines garanties pour le salarié. A ce titre,

l'accord doit, par exemple, contenir des dispositions sur le suivi du temps de travail, le respect des durées maximales de travail et des repos...

Il faut par ailleurs matérialiser l'accord du salarié dans son contrat de travail ou un avenant.

## Un suivi effectif de la charge de travail

Il ne suffit pas que l'accord collectif prévoit certaines garanties, encore faut-il que l'employeur les mette en œuvre. A ce titre, il est de sa responsabilité de :

- ▶ veiller à la prise des repos obligatoires (11 heures entre deux jours de travail, 35 heures par semaine) ;
- ▶ contrôler le nombre de jours travaillés (tenue d'un décompte) ;
- ▶ assurer le suivi régulier (donc plusieurs fois par an !) de l'organisation du travail du salarié et de sa charge de travail ;
- ▶ tenir un entretien au moins une fois par an au cours duquel ces différents points seront abordés, ainsi que la rémunération, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée...



## Les entretiens avec le salarié : obligations et aspects pratiques

Une « Mission prête à vendre » qui propose notamment une grille d'entretien pour le forfait jours

<http://boutique-ecs.oxatis.com>

## Alice Fages

Directeur des affaires sociales

## Sanctions

Si l'une des conditions de validité indiquées ci-dessus fait défaut, le forfait est privé d'effet et par conséquent la durée du travail qui s'applique est 35 heures par semaine. En cas de litige, l'employeur peut être condamné :

- ▶ à verser un rappel d'heures supplémentaires, de congés payés et de repos compensateur par référence à 35 heures, au vu des relevés du salarié, et dans la limite de cinq ans ;
- ▶ au titre du travail dissimulé, qui est un délit pénal (45 000 euros d'amende, peine d'emprisonnement de trois ans, indemnité au moins égale à six mois de salaire en cas de rupture du contrat) dans la mesure où l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli

(Cass. soc. 28 février 2012).

En conclusion, au vu des conditions posées par la jurisprudence, la plupart des conventions de forfait jours peuvent être mises en cause... Un état des lieux s'impose. ■

[www.infodoc-experts.com](http://www.infodoc-experts.com) / 0811 65 06 83

INFODOC-EXPERTS, SERVICE DE CONSULTATIONS TÉLÉPHONIQUES DE L'ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES, SUR ABONNEMENT

Dans cette rubrique, Infodoc-experts vous informe chaque mois sur une thématique d'actualité fiscale et sociale.