

PRÉSENTATION

Le secteur emploi formation a le plaisir de vous communiquer le **deuxième numéro d'Actualité** qui vous présente, sans prétendre à l'exhaustivité, des actualités juridiques marquantes sur la thématique du Contrat de travail.

Au vu de la jurisprudence récente de ce début d'année 2022, nous avons choisi de consacrer ce numéro à un sujet important pour la CFE-CGC : **le forfait jours**.

C'est effectivement un sujet qui nous tient à cœur et qui nous préoccupe. En témoignent **les différents contentieux** que nous avons menés, et **les revendications** que nous ne cessons de porter auprès des directions et de nos militants.

Vous trouverez d'ailleurs l'intégralité de nos décryptages et recommandations **[dans un guide technique complet](#)** sur le sujet.

Alors que juges sont régulièrement amenés à préciser et encadrer les modalités de mise en œuvre des conventions individuelles de forfait-jours, cela a notamment été le cas concernant **la question de l'autonomie du salarié éligible au forfait-jours**. Nous vous proposons un focus sur ce point.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture !

Jean-François FOUCARD
Secrétaire confédéral
En charge de l'emploi et la formation.



SOMMAIRE

1. Actualités jurisprudence

Nullité convention forfait et résiliation du contrat

Manquement de l'employeur à son obligation de sécurité

Non-respect des clauses de l'accord relatives à la santé

Dépassement du forfait-jours et taux de majoration

Autonomie du salarié et planning d'activité

2. Focus « Autonomie du salarié éligible au forfait-jours »

Définition
Contrôle du juge
Recommandations CFE-CGC

Secteur (politique)

Secrétaire National : Jean-François Foucard

Délégués Nationaux :
Eric Freyburger (formation)
Bertrand Mahé (certification),
Suzie Petit (transition professionnelle)

Assistante : Nadine Laurenti

Service Etudes (technique)

Conseiller technique : Aurélie Cea

NULLITÉ CONVENTION INDIVIDUELLE DE FORFAIT et RÉSILIATION CONTRAT

La nullité d'une convention individuelle de forfait ne peut pas justifier à elle seule la résiliation judiciaire du contrat de travail du salarié concerné.

(Cass. Soc., 02 mars 2022, n° 20-11092)

La résiliation judiciaire du contrat de travail consiste pour un salarié à saisir le conseil de prud'hommes en vue de demander la rupture de son contrat de travail **à la suite de manquements de l'employeur suffisamment graves qui en empêchent la poursuite.**

Il revient alors au juge d'apprécier si ces manquements de l'employeur, invoqués par le salarié à l'appui de sa demande, sont véritablement de nature à empêcher la poursuite de la relation de travail.

En l'espèce, le salarié avait invoqué le fait d'avoir signé une convention de forfait illicite, et donc déclarée nulle par la suite.

Or, le fait que la convention individuelle de forfait-jours ait été déclarée nulle, **ne peut constituer en soi un motif de résiliation judiciaire du contrat de travail.** En effet, pour le juge, encore faut-il que le salarié démontre en quoi la nullité de sa convention de forfait-jours lui a causé un préjudice.

À titre d'exemple, le salarié concerné aurait pu **invoquer un préjudice lié au décompte de son temps de travail** et donc au non-paiement des heures supplémentaires qu'il aurait accomplies. Cela n'a pas été le cas en l'occurrence, d'où le rejet de sa demande de résiliation judiciaire.

La voie de la résiliation judiciaire n'est donc pas définitivement fermée en cas de convention de forfait déclarée nulle, puisque **cela dépend des manquements de l'employeur invoqués par le salarié** à l'appui de sa demande.

MANQUEMENT DE L'EMPLOYEUR À SON OBLIGATION DE SÉCURITÉ

Le fait pour l'employeur de ne pas mettre en œuvre les dispositions de nature à garantir la protection de la santé du salarié en forfait-jours, constitue un manquement à son obligation de sécurité.

(Cass. Soc., 02 mars 2022, n° 20-16683)

L'employeur est légalement tenu d'une **obligation de sécurité envers les travailleurs de son entreprise**. À ce titre, il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

Le forfait-jours est un **mode dérogatoire de décompte du temps de travail** puisqu'il se caractérise par l'absence de référence horaire.

Face aux dérives susceptibles d'en résulter sur l'amplitude et la charge de travail, il incombe à l'employeur de s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et qu'elle permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

Pour la première fois, la Cour de cassation a relevé que **l'inobservation par l'employeur des dispositions légales et/ou conventionnelles visant à assurer la protection de la santé** du salarié soumis à un régime de forfait-jours, constitue un **manquement à son obligation de sécurité**.

En l'occurrence, il n'était pas établi que le salarié avait effectivement bénéficié d'un entretien annuel avec son supérieur hiérarchique, entretien au cours duquel sont en principe évoqués l'organisation et la charge de travail ainsi que l'amplitude des journées de travail.

En conséquence, le salarié est tout à fait légitime pour demander à être **indemnisé au titre du préjudice résultant de ce manquement**, et serait même fondé à solliciter pour ce motif une résiliation judiciaire de son contrat.

NON-RESPECT DES CLAUSES DE L'ACCORD RELATIVES À LA SANTÉ

Le non-respect par l'employeur des clauses de l'accord collectif visant à garantir la protection de la santé et sécurité des salariés, n'entraîne pas l'inopposabilité de cet accord aux salariés.

Seules sont déclarées nulles les conventions individuelles de forfait conclues sur le fondement de cet accord.

(Cass. Soc., 15 décembre 2021, n° 19-18226)

Un accord collectif qui autorise la conclusion de conventions individuelles de forfait-jours doit contenir **un certain nombre de clauses obligatoires**, parmi lesquelles nous retrouvons :

- Les modalités selon lesquelles l'employeur assure **l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail** du salarié ;
- Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur **la charge de travail** du salarié, sur **l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle** ;
- Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer **son droit à la déconnexion**.

Ces clauses visent à **garantir la protection de la sécurité et de la santé des salariés** concernés par la mise en place d'un régime de forfait-jours.

Avant toute chose, la Cour de cassation rappellent que les syndicats peuvent, devant toutes les juridictions, **exercer tous les droits réservés à la partie civile pour les faits qui portent un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession** qu'ils représentent.

Ainsi, un syndicat peut agir en justice pour contraindre un employeur à **mettre fin à un dispositif irrégulier de recours au forfait-jours**.

En revanche, la Haute-juridiction a jugé **irrecevable les demandes du syndicat visant à obtenir la nullité des conventions individuelles de forfait-jours**, et la mise en place d'un décompte du temps de travail selon les règles du droit commun.

Pour la chambre sociale, ces actions n'ont pas pour objet de défendre l'intérêt collectif de la profession. Il revient à chaque salarié d'engager, dans le respect du délai de prescription applicable, **son action individuelle et de justifier de la réalité des droits qu'ils invoquent**.

En outre, le non-respect par l'employeur des clauses de l'accord relatives à la protection de la santé/sécurité des salariés soumis à un régime de forfait-jours, **ne rend pas cet accord inopposable aux salariés**. Ce sont ces conventions individuelles de forfait conclues sur son fondement, qui sont déclarées nulles.

AUTONOMIE DU SALARIÉ et RECOURS À UN PLANNING D'ACTIVITÉ

L'employeur peut imposer à un salarié soumis à un régime de forfait-jours de recourir à un planning d'activité lui permettant de s'organiser dans son travail.

(Cass. Soc., 02 février 2022, n° 20-15744)

Peuvent être éligible à un régime de forfait-jours :

- Les cadres qui disposent d'une **autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps** et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une **réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps** pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

En revanche, un salarié qui ne dispose pas d'une réelle autonomie dans l'organisation de son travail, qui est totalement organisé et imposé par l'employeur, ne remplit pas les conditions requises pour être soumis à une convention de forfait-jours

Pour autant, la Cour de cassation est venue apporter **une importante précision sur l'appréciation de l'autonomie du salarié.**

Une convention individuelle de forfait annuel en jours **n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires de travail**, indépendamment de toute contrainte liée à l'organisation du travail par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction.

Par conséquent, l'employeur est parfaitement en droit **d'imposer au salarié en forfait-jours d'un planning d'activité lui permettant de s'organiser dans son travail.**

Cette solution s'inscrit pleinement dans la lignée de la jurisprudence antérieure. Si le salarié doit être autonome dans son travail, celle liberté ne saurait atteindre un degré qui traduirait en réalité le fait que le salarié serait un cadre-dirigeant, voire un travailleur indépendant.

Dès lors que le salarié est sous l'autorité de l'employeur, il s'inscrit dans une organisation collective décidée, contrôlée et mise en œuvre par lui. Il n'est pas concevable que le salarié en forfait-jours dispose d'une liberté absolue sur l'organisation de son travail.

L'objectif est donc de parvenir à un équilibre entre l'autonomie du salarié qui découle du forfait-jours et les impératifs liés à l'activité : si l'employeur ne peut pas imposer au salarié un horaire systématique de début et/ou de fin de journée, il lui reste néanmoins la possibilité de fixer un cadre dans lequel il s'organise pour répondre aux exigences de l'activité, ce qui peut effectivement conduire à imposer la présence du salarié sur des journées ou demi-journées.

DÉPASSEMENT DU FORFAIT-JOURS et TAUX DE MAJORATION

En cas de dépassement du forfait-jours, le juge fixe souverainement la majoration due au salarié dès lors qu'il n'y a pas eu d'accord sur ce sujet.

(Cass. Soc., 26 janvier 2022, n° 20-13266)

Un salarié en forfait-jours peut être amené à travailler un nombre de jours supérieur à celui-ci prévu dans son forfait annuel.

En accord avec son employeur, le salarié peut en effet renoncer à une partie de ses jours de repos, **en contrepartie d'une majoration de son salaire**. Un avenant à la convention de forfait-jours détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, **sans qu'il puisse être inférieur à 10 %**.

En l'absence d'accord sur cette majoration, **le juge peut-il fixer un taux supérieur à 10 % ?** La chambre sociale de la Cour de cassation apporte une réponse positive à cette question.

En l'occurrence, la Cour de cassation approuve d'avoir estimé le montant des sommes restant dues au salarié en contrepartie des jours travaillés au-delà du forfait fixé à 215 jours : **il s'agissait d'une majoration s'élevant à un taux de 25 %**.

Le juge a purement et simplement écarté l'argument de l'employeur selon lequel le salarié ne pouvait prétendre à un taux de majoration à hauteur de 25 %, sans rapporter la preuve d'un accord des parties sur ce taux.

Or, pour le juge, dès lors qu'il n'y a pas d'accord sur la renonciation du salarié à ses jours de repos, **il lui revient de fixer un taux relevant de sa propre appréciation et avec pour seule contrainte de respecter un minimum de 10 %**.

FOCUS : AUTONOMIE DU SALARIÉ ÉLIGIBLE AU FORFAIT-JOURS

L'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps est **la première condition** pour pouvoir appliquer à un salarié le régime du forfait annuel en jours.

L'article **L. 3121-58 du Code du travail** réserve strictement l'application du forfait-jours :

- aux « cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés » ;

- aux « salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées »

Quel est le contrôle du juge de l'autonomie du salarié ?

Le forfait-jours est un mode dérogatoire d'organisation du temps du travail. Par conséquent, il s'adresse exclusivement aux salariés autonomes.

Le risque d'un dévoiement du dispositif et de son utilisation dans le seul but de ne plus avoir à décompter et rémunérer les heures supplémentaires, n'ont pas échappé au juge.

C'est pourquoi la Chambre sociale de la Cour de cassation a rendu plusieurs décisions dans lesquelles **elle invalide des conventions de forfait-jours conclues avec des salariés qui ne sont pas réellement autonomes** :

- Tel est le cas d'un **moniteur de golf responsable d'enseignement** dont l'emploi du temps est déterminé par sa hiérarchie, qui définit le planning de ses interventions et ses repos hebdomadaires¹ ;
- Tel est également le cas **d'un chef de rayon de la grande distribution** « contraint de travailler aux heures d'ouverture du magasin, devant respecter des horaires stricts pendant les permanences et lors des livraisons et solliciter l'autorisation de son supérieur hiérarchique pour quitter son poste »² ;
- Tel est encore le cas de **cadres travaillant dans un casino en qualité de « membres du comité de direction des machines à sous »**, qui « étaient intégrés dans les plannings imposant leur présence au sein des salles de jeux, ce qui était antinomique avec la notion de cadre autonome »³.

¹ Cass. Soc., 31 octobre 2007, n° 06-43876.

² Cass. Soc., 10 décembre 2008, n° 07-42669

³ Cass. Soc., 23 janvier 2013, n° 11-12323 ; Cass. Soc., 15 décembre 2016, n° 15-17568.

La position de **la Cour de cassation** est donc bien assise ! Dans ces arrêts, elle **confirme ce que la CFE-CGC défend depuis la création du forfait-jours : l'éligibilité au forfait-jours ne découle pas systématiquement du degré de responsabilité du salarié ou de son expertise**, même si ce sont souvent des corollaires, **mais bien du degré de liberté** dont il dispose dans l'exercice de ses missions.

Comment définir l'autonomie du salarié en vue de négocier un régime de forfait-jours ?

L'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps est une condition posée par la loi, dont le respect est étroitement surveillé par le juge.

Mais concrètement, être autonome, **qu'est-ce que cela signifie ?**

Par exemple, un responsable devant s'assurer de l'ouverture et de la fermeture d'un magasin, avec de nombreuses obligations quotidiennes : est-il autonome dans l'organisation de son emploi du temps ?

Un manager encadrant une équipe soumise à l'horaire collectif de travail et devant lui-même être présent, au moins lors des horaires collectifs : est-il autonome ?

Pour la CFE-CGC, comme pour la Cour de cassation, la réponse est non. **La clé d'entrée de l'autonomie ne peut se résumer à une forme d'activité ou à un degré de responsabilités, mais doit bien être en rapport avec les conditions d'exercice de celles-ci.**

Et pour s'assurer que des salariés ne seront pas soumis au forfait-jours alors qu'ils ne disposent en réalité que d'une faible liberté dans l'organisation de leur emploi du temps, il appartient à l'accord collectif de définir ce qu'est l'autonomie.

Pour la CFE-CGC, est un salarié autonome le salarié dont la durée du travail ne peut être prédéterminée en raison de la nature de ses fonctions et de la liberté que ces dernières requièrent dans l'organisation de son emploi du temps.

Cela signifie que :

- Tout en étant soumis aux directives de son employeur ou de son supérieur hiérarchique, le salarié autonome **reste maître de l'organisation de son emploi du temps** pour la réalisation de ses missions ;
- Le salarié autonome **décide librement de ses prises de rendez-vous**, de ses heures d'arrivée et de sortie, de la répartition de ses tâches au sein d'une journée ou d'une semaine, de l'organisation de ses jours de repos, etc. ;
- Le salarié autonome **ne peut se voir imposer des horaires précis qu'à titre exceptionnel**, mais il peut en revanche être **tenu de respecter un planning d'activité lui permettant de s'organiser dans son travail et le conduisant ainsi à devoir être présent sur des journées ou demi-journées.**