

Une simple mention sur le bulletin de paie ne saurait caractériser l'existence d'une convention de forfait-jours

(Cass. soc., 4 novembre 2015, n° 14-10419)

Suite à plusieurs questions de différents SSTI, le pôle juridique du Cisme revient sur l'arrêt du 4 novembre 2015, dans lequel la Cour de Cassation rappelle que la convention individuelle de forfait doit impérativement faire l'objet d'un écrit signé par le salarié, de sorte que la simple mention du forfait-jours sur le bulletin de paie ne saurait suffire.

On rappellera ici que conformément à l'article L. 3121-43 du Code du travail, la mise en place d'une convention de forfait en jours nécessite au préalable un accord d'entreprise ou un accord de branche. La conclusion d'une telle convention requiert par ailleurs l'accord du salarié et doit être établie par écrit (C. trav., art. L. 3121-40). A défaut, le forfait est inopposable au salarié qui peut alors prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

Si légalement aucun support juridique n'est prévu, la jurisprudence considère que l'accord du salarié doit être formalisé dans une véritable convention individuelle écrite. Ainsi, dans l'arrêt précité, les Hauts magistrats indiquent que la simple mention du forfait-jours sur le bulletin de paie n'est pas suffisante pour caractériser l'accord requis.

Dans cette affaire, il s'agissait d'un salarié qui demandait un rappel de salaire pour la période de mai 2005 à décembre 2007, arguant du fait qu'il n'avait pas bénéficié des minima conventionnels applicables aux cadres soumis aux forfait-jours sur l'année.

L'employeur de son côté invoquait les dispositions de l'article L. 3121-45 du Code du travail en ce qu'elles prévoient la nécessité d'établir un écrit pour constater l'accord entre le salarié et l'employeur relatif à la convention de forfait par laquelle le salarié renonce à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. En d'autres termes, pour l'employeur aucune convention individuelle de forfait n'avait été signée entre lui et l'intéressé, et ce dernier ne pouvait donc pas se prévaloir de l'existence d'une convention de forfait.

Si la cour d'appel a donné raison au salarié au motif que ses bulletins de

paie mentionnaient une convention de forfait, la Cour de cassation n'est évidemment pas de cet avis.

➤ La convention individuelle de forfait doit nécessairement être passée par écrit

La Cour de cassation confirme sa position antérieure en indiquant que les conventions individuelles de forfait (hebdomadaire, mensuelle ou annuelle) *"doivent nécessairement être passées par écrit"*. Dès lors que seuls les bulletins de paie du salarié mentionnaient l'existence d'un forfait-jours, la cour d'appel aurait dû en déduire *"qu'aucune convention de forfait n'avait été passée par écrits par les parties"*.

Autrement dit, la simple indication du forfait jours sur le bulletin de paie du salarié ne permet pas de déduire l'existence d'une convention de forfait.

L'employeur doit donc obligatoirement faire figurer dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat une clause qui fixe les conditions d'application de la convention de forfait. Il est important en la matière de recueillir l'accord express du salarié, étant précisé qu'un simple renvoi dans le contrat de travail à l'accord collectif régissant les forfait-jours ne constitue pas l'écrit requis (Cass. soc., 31 janvier 2012, n° 10-17593).

On en profitera pour rappeler ici que la Cour de cassation avait par ailleurs jugé par le passé que la mention sur le bulletin de paie d'un nombre de jours à travailler dans l'année ou d'un salaire mensuel basé sur un nombre de jours au forfait ne suffit pas non plus à caractériser l'existence d'une convention individuelle de forfait (Cass. soc., 23 novembre 2011, n° 10-18868 ; Cass. soc., 15 avril 2015, n° 13-24588). Au même titre, elle a pu indiquer qu'une note générale adressée à l'ensemble du personnel listant les salariés en forfait-jours ne peut valoir convention individuelle, quand bien même chaque salarié l'aurait signée (Cass. soc., 13 février 2013, n° 11-27826).

Pour conclure, on rappellera également que dans la branche représentant les Services de santé au travail interentreprises, l'accord cadre du 24 janvier 2002

portant sur l'organisation et la durée du travail effectif n'avait envisagé la convention de forfait en jours que pour les cadres médecin du travail en catégorie III (article 11.2 de l'accord qui fixait des conditions précises en la matière), étant précisé qu'à l'époque seuls les cadres pouvait bénéficier d'un forfait jours.

Depuis la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant réforme de la démocratie sociale et du temps de travail, les salariés qui peuvent conclure ces conventions de forfait sont :

- 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 (C. trav., art. L. 3121-46 et L. 3121-47).

En tout état de cause, l'employeur doit veiller à respecter le formalisme énoncé notamment par la jurisprudence afin que le forfait soit opposable au salarié. ■



Parution



Editions DOC/S
www.editions-docis.com