Un cadre strict pour les forfaits jours.

Par plusieurs arrêts récents, la Cour de cassation précise les conditions nécessaires à la validité des conventions de forfaits jours.

- **L'accord collectif ne peut laisser à la convention individuelle de forfait le soin de déterminer les modalités de ce forfait (Cass. Soc., 31 janvier 2012, n°10-19.807).**

Les forfaits jours auxquels sont soumis certains salariés dérogent à la plupart des règles sur le temps de travail, notamment celles relatives aux durées maximales quotidiennes et aux heures supplémentaires. C'est pourquoi ils nécessitent d'être encadrés. La Cour de cassation a, petit à petit, précisé les contours de ces forfaits.

Dans une **affaire du 31 janvier 2012 (n°10-19.807)**, les faits concernent un salarié engagé en qualité de cadre dans une entreprise soumise à la convention collective des industries chimiques. Son contrat de travail à durée déterminée contient une convention de forfait en jours telle que prévue dans l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail. A l'issue de son CDD, le salarié fait une demande en paiement d'un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, du repos compensateur, des congés payés, d'une indemnité de fin de mission ainsi que de versement de la prime de précarité.

L'affaire est portée devant la Cour d'appel, qui déboute le salarié des ses demandes au titre des heures supplémentaires et de l'indemnité de fin de mission. Les juges constatent que le salarié travaillait sans respecter la durée maximale du travail. Cependant, cette possibilité était prévue par son contrat de travail, par la convention de forfait jours ainsi que par les accords collectifs applicables (accord de branche et accord d'entreprise). Le paiement des heures faites au delà de la durée maximale quotidienne ne pouvait dès lors être imposé à l'employeur. En effet, pour les salariés en forfait jours, les heures supplémentaires ne sont pas décomptées puisque le forfait est déterminé en nombres de jours travaillés et non pas en heures. De ce fait l'employeur n'est pas dans l'obligation de payer les heures supplémentaires effectuées. Suite à cet arrêt, le salarié forme un pourvoi en cassation.

Il s'agit donc de savoir si la convention de forfait en jours prévue par le contrat de travail du salarié était valable.

La Cour de cassation estime en l'espèce que la convention de forfait jours est **privée d'effet puisqu'elle ne permet pas la protection de la santé et de la sécurité du salarié**. Par conséquent, le non-respect de la durée maximale quotidienne donne bien lieu au paiement des heures supplémentaires effectuées par le salarié.

Dans cet arrêt, **les juges confirment que les conventions de forfait jours doivent être prévues par un accord collectif**. Mais ce n'est pas l'unique condition puisque cet accord collectif doit garantir le respect des durées maximales de travail et de repos journaliers et hebdomadaires. Or en l'espèce, l'accord cadre sur l'organisation et la durée du travail dans l'industrie chimique ne détermine pas les modalités des conventions de forfait. Il se contente de laisser à la convention conclue avec le salarié le soin de fixer la mise en œuvre du forfait et le contrôle des jours travaillés. Quant à l'accord d'entreprise, il ne fait que rappeler que les cadres ayant une convention de forfait doivent respecter les durées minimales de repos. Faute

de garanties suffisantes quant à la protection de la sécurité et la santé des salariés, les conventions de forfait en jours ne peuvent être appliquées.

La Cour de cassation rappelle ici que les règles relatives à la durée du travail doivent être fixées dans le respect des principes protégeant les travailleurs. Les juges réaffirment d'une part **le droit à la santé et au repos, exigences constitutionnelles**, et d'autre part, les principes généraux de la protection de la sécurité et la santé des travailleurs, issus des directives de l'Union Européenne. En visant les textes communautaires, notamment la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne ainsi que différentes directives, la Cour de cassation tient à protéger les travailleurs en encadrant la durée du travail et la possibilité de conclure des forfaits jours.

Plusieurs apports dans cet arrêt :

- Tout d'abord, **l'accord collectif doit en principe encadrer les conventions de forfait en jours afin de garantir la sécurité et la santé des travailleurs. La convention de branche ou l'accord d'entreprise ne peuvent donc pas se contenter de confier cette tâche à la convention de forfait conclue avec le salarié.** La solution n'est pas nouvelle puisque lors d'un important arrêt du 29 juin 2011 (Cass. Soc., n°09-71107) relatif aux conventions de forfait dans une entreprise de la métallurgie, la juridiction suprême avait déjà souligné le caractère indispensable d'un accord collectif pour encadrer les conventions de forfait et garantir le respect des durées maximales de travail et des repos. L'accord national de la métallurgie a d'ailleurs été validé puisque les juges ont estimé qu'il permettait la protection de la sécurité et de la santé des salariés. Cette convention offre en effet différentes garanties au salarié sous convention de forfait : contrôle des durées de travail, document de contrôle établi par l'employeur, nécessité d'un entretien annuel du cadre avec le supérieur hiérarchique au sujet de la charge de travail...

Au niveau européen, le comité européen des droits sociaux avait, dans une décision rendue fin 2010, jugé déraisonnable au regard de la charte sociale européenne la durée du travail des salariés en forfait jours, ceux-ci étant parfois amenés à travailler jusqu'à 78 heures par semaine. Il a également souligné que les garanties offertes par les conventions collectives en matière de forfait jours étaient insuffisantes. Dans l'arrêt du 29 juin 2011, la Cour de cassation n'a pas invalidé le dispositif du forfait jour mais a clairement fixé des garanties supplémentaires qui doivent figurer dans les conventions ou accord collectifs.

Dans l'arrêt du 31 janvier 2012, c'est la convention de la branche de l'industrie chimique qui est remise en question. Ne faisant que renvoyer à l'accord conclu entre le salarié et l'employeur, elle n'offre pas les garanties suffisantes de protection du salarié cadre.

- Autre apport : **un accord d'entreprise peut, à la place d'un accord de branche, fixer le cadre des conventions de forfait et permettre d'assurer la protection des travailleurs.** C'est d'ailleurs ce que prévoit la loi en faisant primer les accords collectifs d'entreprise ou d'établissements sur les accords de branche en ce qui concerne la conclusion de conventions individuelles de forfait sur l'année (article L.3121-39 C.Trav.). L'accord d'entreprise doit lui aussi prévoir les modalités de la convention de forfait afin de garantir la protection de la sécurité et la santé des

salariés. Il ne peut se borner à affirmer que les cadres sont tenus au respect des durées maximales légales. La mise en place d'un contrôle et d'un suivi sont nécessaires.

Que ce soit par le biais d'un accord de branche ou d'entreprise, le rôle de la négociation est important dans la mise en place de conventions de forfait jours. La nécessité de prévoir un encadrement des conventions de forfait est donc absolue.

Extraits de l'arrêt :

« Attendu, d'abord, que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ;

Attendu, ensuite, qu'il résulte des articles susvisés des directives de l'Union européenne que les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ».

Attendu, enfin, 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 ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande au titre des heures supplémentaires et de l'indemnité de fin de mission et limiter aux sommes de 88,42 euros et 97,26 euros la condamnation de l'employeur au titre d'un rappel de congés payés et de la prime de précarité, l'arrêt, après avoir constaté que le salarié travaillait sans respecter la durée maximale du travail, retient que ceci était conforme à son contrat de travail et aux accords collectifs régissant la profession et que le paiement des heures effectuées au-delà de la durée maximale quotidienne ne pouvait être imposé à l'employeur du fait de l'existence de la convention de forfait en jour ;

Qu'en statuant ainsi, alors que ni les stipulations non étendues de l'article 12 de l'accord cadre du 8 février 1999 sur l'organisation et la durée du travail dans l'industrie chimique, qui, dans le cas de forfait en jours, ne déterminent pas les modalités et les caractéristiques principales des conventions susceptibles d'être conclues mais renvoient à la convention écrite conclue avec le salarié concerné le soin de fixer les modalités de mise en oeuvre et de contrôle du nombre de jours travaillés ainsi que la nécessité d'un entretien annuel d'activité du cadre avec sa hiérarchie, ni celles de l'accord d'entreprise du 3 février 2000, qui se bornent 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 de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours, ce dont elle aurait dû déduire que la convention de forfait en jours était privée d'effet et que le salarié pouvait prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont elle devait vérifier l'existence et le nombre, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

- **La convention individuelle de forfait doit être passée par écrit ; le renvoi à l'accord collectif d'entreprise n'étant pas suffisant (Cass. Soc. 31 janvier 2012, n°10-17593).**

Dans une seconde affaire, également tranchée par un arrêt du 31 janvier 2012, la Cour de cassation précise les conditions de forme de la convention individuelle de forfait.

En l'espèce, un salarié est engagé en qualité de responsable ressources humaines au statut cadre. Son contrat de travail prévoit une période d'essai que l'employeur rompt quelques jours avant la fin. Le salarié saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes dont une tendant au paiement des heures supplémentaires. Le contrat du salarié faisait référence à un accord d'entreprise qui prévoyait la réduction du temps de travail annualisée. Ce dernier précisait que le personnel cadre devait travailler 217 jours par an et 39 heures par semaine avec un droit à une compensation sous forme de RTT de 10 jours par an.

Le salarié remet en cause la validité de la convention de forfait annuel. L'affaire est portée devant la Cour d'appel qui déboute le salarié de ses demandes en estimant que son contrat de travail renvoie à l'accord d'entreprise qui prévoit une réduction annualisée du temps de travail pour les cadres. Le renvoi suffit donc à rendre l'accord applicable au salarié. Par conséquent, si le salarié est soumis au forfait jours, il ne peut demander le paiement des heures supplémentaires.

Le simple renvoi, dans le contrat de travail de salariés cadres à l'accord d'entreprise mettant en place l'aménagement du temps de travail annualisé permet-il de rendre applicable cet aménagement aux cadres ?

La Cour de cassation répond par la négative en estimant que le renvoi du contrat de travail à l'accord d'entreprise qui régit l'aménagement du travail sous forme de forfait ne suffit pas à rendre applicable ce forfait au salarié. Ainsi, les conventions individuelles de forfait doivent être passées par écrit. Cette condition n'est qu'un rappel puisqu'elle avait déjà été admise par la jurisprudence (Cass. Soc., 26 mars 2008, n°06-45990) et qu'elle figure dans le code du travail (art L. 3121-40).

Les deux arrêts du 31 janvier 2012 posent des exigences précises en matière d'encadrement des conventions de forfait. Le régime du forfait est donc doublement sécurisé, et ce dans le but de protéger les salariés. D'une part, un accord de branche ou d'entreprise doit nécessairement encadrer l'aménagement du travail en forfait. D'autre part, une convention individuelle de forfait doit obligatoirement être passée entre l'employeur et le salarié.

Extraits de l'arrêt :

« Vu l'article L. 3121-38 du code du travail dans sa rédaction alors applicable ;

Attendu que, selon ce texte, la durée du travail des cadres ne relevant pas des dispositions des articles L. 212-15-1 et L. 212-15-2 devenus L. 3111-2 et L. 3121-39 peut être fixée par des conventions individuelles de forfait établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle ; qu'il en résulte que ces conventions doivent nécessairement être passées par écrit ;

Attendu que pour débouter M. X... de sa demande au titre des heures supplémentaires, l'arrêt retient que, concernant la durée du travail, les parties se sont, à l'article 6 du contrat de travail, référées à l'accord d'entreprise du 28 décembre 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, et que, pour le personnel d'encadrement, il a été signé le 16 novembre 2000 un avenant numéro 1 prévoyant une réduction du temps de travail annualisée, chaque cadre devant travailler deux cent dix-sept jours par an et 39 heures par semaine, et ayant droit, en compensation, à dix jours de réduction du temps de travail pris dans l'année ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'aucune convention individuelle de forfait n'avait été passée par écrit entre la société et le salarié, le seul renvoi général fait dans le contrat de travail à l'accord d'entreprise ne pouvant constituer l'écrit requis, la cour d'appel a violé le texte susvisé ».

- **L'absence de convention individuelle de forfait peut caractériser le travail dissimulé (Cass. Soc. 28 février 2012, n°10-27839).**

A plusieurs occasions, la Cour de cassation a encadré les forfaits jours en fixant les conditions nécessaires à leur validité. Dans cet arrêt elle insiste une fois de plus sur l'importance de la conclusion d'une convention individuelle de forfait et sur les conséquences de l'absence d'une telle convention.

Dans les faits, un salarié engagé en qualité de cadre à temps partiel puis à temps complet est licencié pour insuffisance professionnelle. Suite à cela, le salarié fait une demande d'indemnités pour travail dissimulé. Dans un arrêt infirmatif, la Cour d'appel fait droit à la demande du salarié et condamne l'employeur à verser une indemnité pour travail dissimulé de 6 mois de salaire. Les juges relèvent que le salarié a travaillé plusieurs heures par jour au delà de la durée légale sans que ces heures ne soient inscrites sur son bulletin de paie. Et pour cause, l'employeur a fait application du système de forfait-jours dans lequel les heures supplémentaires ne sont pas traitées, mais sans qu' aucune convention individuelle de forfait n'ait été conclue avec ce salarié. Ceci permet donc de caractériser le travail dissimulé.

Afin de contester cette condamnation, l'employeur forme un pourvoi en cassation. Selon ce dernier, le travail dissimulé nécessite la présence d'un élément intentionnel, c'est à dire la volonté de l'employeur de ne pas mentionner les heures sur la fiche de paie. Il affirme que ce n'est pas le cas en l'espèce puisque le forfait jours du salarié exclut le décompte des heures. Dès lors, il est normal que celles-ci ne figurent pas sur la fiche de paie.

En outre, l'employeur estime que les juges auraient dû vérifier si, compte tenu de l'autonomie du salarié dans l'organisation de son temps de travail, il n'était pas dans l'impossibilité de contrôler le dépassement de la durée légale du travail.

Il s'agit alors de savoir si, lorsque l'employeur prétend qu'un salarié est en forfait jours, l'absence de convention de forfait jours permet d'affirmer que l'employeur a intentionnellement dissimulé les heures supplémentaires, en ne les inscrivant pas sur le bulletin de salaire ?

La Cour de cassation va dans le sens de la Cour d'appel et estime effectivement que **le fait de soumettre un cadre au forfait jours sans conclure de convention individuelle de forfait caractérise l'élément intentionnel de l'infraction de travail dissimulé.**

L'arrêt souligne donc la nécessité absolue de conclure une convention individuelle de forfait. La Cour de cassation avait déjà mis en avant l'importance de telles conventions dans l'arrêt du 31 janvier 2012 (étudié ci-dessus) en rappelant qu'une telle convention doit obligatoirement être conclue par écrit et ne peut être réduite à un simple renvoi à un accord collectif. A cette occasion, le défaut de convention individuelle avait permis au salarié d'obtenir le paiement d'heures supplémentaires, puisque son forfait jours n'était pas valable. L'arrêt du 28 février 2012 consacre une autre sanction, celle de la condamnation pour travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

Cette infraction, prévue à l'article L. 8221-5 du code du travail peut notamment être caractérisée lorsque l'employeur mentionne sur le bulletin de paie un nombre d'heures inférieur à celui réellement accompli, et ce intentionnellement. En revanche, il n'y a pas travail dissimulé en cas de convention ou d'accord collectif d'aménagement du temps de travail. C'est le cas si une convention de forfait jours est conclue puisque les heures supplémentaires sont incluses dans le forfait. Dans ce cas l'employeur n'aura pas à les mentionner dans le bulletin de paie. En conséquence, l'employeur peut en principe se prévaloir du forfait jours du salarié pour ne pas mentionner les heures supplémentaires sur le bulletin. Encore faut-il que ce forfait jours soit valablement applicable au salarié. Ce qui n'était pas le cas en l'espèce, faute de convention individuelle écrite.

Pour être caractérisée, l'infraction de travail dissimulé doit impérativement être intentionnelle. Or, le fait de ne pas faire signer de convention individuelle de forfait au salarié constitue justement l'élément intentionnel de l'infraction. C'est ce qu'admet la Cour de cassation dans cet arrêt. Ainsi, l'absence de convention individuelle de forfait rend inapplicable celui-ci et démontre l'intention de l'employeur de ne pas mentionner les heures supplémentaires. Le forfait n'étant pas valable, l'employeur ne peut plus invoquer son existence pour se dégager de son obligation d'indiquer toutes les heures de travail. Dès lors, si le salarié établit qu'il a fait des heures supplémentaires, il aura droit à une indemnité pour travail dissimulé pour rupture du contrat de travail (L. 8223-1). Sur ce point, la jurisprudence précise que l'indemnité pour travail dissimulé ne peut se cumuler avec une indemnité de licenciement, seule la plus élevée des deux devant être versée (Cass. soc., 12 janv. 2006, n° 04-42.190).

Il est donc impératif de conclure une convention individuelle de forfait avec le salarié cadre. Cette convention doit, rappelons-le, être écrite et ne peut se réduire à un simple renvoi à un accord collectif. Mais elle doit aussi être prévue par convention ou accord collectifs dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail et des repos des salariés.

Extraits de l'arrêt :

«Attendu selon l'arrêt attaqué (Lyon, 11 octobre 2010), que M. X... engagé le 4 décembre 2000 par la société MCS routage façonnage en qualité de cadre responsable de production à temps partiel puis après seize mois, à temps complet, a été licencié pour insuffisance professionnelle par lettre du 24 juillet 2007 avec dispense de préavis ; que le 30 décembre 2008 la société a été placée sous sauvegarde de justice, MM. Y... et Z... étant respectivement désignés administrateur et mandataire judiciaires ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer une somme représentant six mois de salaire à titre d'indemnité pour travail dissimulé, alors selon le moyen :

1°/ que la dissimulation d'emploi salarié prévue par l'article L. 8221-5 du code du travail n'est caractérisée que si l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué ; qu'en l'espèce, pour la condamner à payer à M. X... une indemnité pour travail dissimulé, la cour d'appel a simplement affirmé qu'il "a travaillé plusieurs heures par jour au-delà de la durée légale du travail, lesquelles ne sont pas mentionnées sur les fiches de paie "sans relever l'élément intentionnel de nature à caractériser la dissimulation d'emploi salarié qui lui est reprochée ; qu'en cet état, la cour d'appel a violé les articles L. 8221-5 et L. 8223-1 du code du travail ;

2°/ que pour la condamner à payer à M. X... une indemnité pour travail dissimulé, la cour

d'appel ne pouvait se borner à affirmer que les heures qu'il avait travaillées au-delà de la durée légale du travail n'étaient pas mentionnées sur les fiches de paie, sans vérifier, comme elle l'y invitait, si, compte tenu de l'autonomie de M. X... dans l'organisation de son temps de travail, elle n'avait pu ignorer le dépassement de la durée légale du travail par le salarié, ce qui excluait nécessairement une volonté de dissimulation de sa part ; qu'en statuant comme elle a fait, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 8221-5 et L. 8223-1 du code du travail ;

3°/ que l'indemnité de licenciement et l'indemnité pour travail dissimulé ne se cumulent pas ; qu'en l'espèce, dès lors qu'il est constant que M. X..., licencié pour insuffisance professionnelle, avait perçu une indemnité de licenciement, la cour d'appel ne pouvait lui octroyer en sus une indemnité pour travail dissimulé sans violer l'article L. 8223-1 (l'ancien article L. 324-11-1) du code du travail, dans sa rédaction alors applicable ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur avait appliqué au salarié le système du forfait en jours sans qu'ait été conclue une convention de forfait en jours et relevé que ce cadre travaillait régulièrement plus de dix heures par jour, a fait ressortir le caractère intentionnel de l'absence de la mention, sur les bulletins de salaire, de toutes les heures accomplies au delà de la durée légale ».

- **Le fait d'être soumis à une convention de forfait jours applicable à une certaine classification ne suffit pas pour bénéficier de cette classification (Cass. Soc., 3 novembre 2011, n°10-14637, n°10-14638 et n°10-20191).**

Les accords ou conventions collectifs fixent parfois des conditions, en plus de celles fixées par la loi, pour pouvoir être soumis au forfait jours. Cela peut, par exemple, être une condition de coefficient minimal. Pourtant, il arrive que le forfait jours soit appliqué à des salariés qui ne remplissent pas tous les critères pour y être soumis.

Dans deux affaires, un salarié est engagé en qualité de consultant, position 2.2, coefficient 130 de la classification de la convention collective Syntec. Celle-ci prévoit que les salariés susceptibles de conclure une convention de forfait doivent avoir « une grande latitude dans l'organisation de leur travail et dans la gestion de leur temps » et doivent également bénéficier de la position 3 de la convention collective. Pour être classé en position 2.3 (a fortiori en position 3), cette même convention collective fixe une condition d'expérience de six années. Faisant valoir le fait qu'il bénéficie d'un forfait jours, le salarié demande au conseil des prud'hommes la reconnaissance de la position 3 dans la classification de la convention collective. Sur ce fondement, il effectue une demande en rappel de salaire.

La Cour d'appel fait droit à sa demande étant donné que le salarié a été embauché en qualité de cadre autonome et qu'il bénéficie d'un forfait jours. Pour les juges, peu importe que le salarié n'ait pas l'expérience requise par la convention collective pour bénéficier de cette position et peu importe qu'il n'ait pas la position requise pour bénéficier du forfait jours. Bien au contraire, le fait pour le salarié de bénéficier d'un tel forfait aurait dû entraîner dès son embauche sa classification à la position 3. En outre, pour faire droit au rappel de salaire, les juges se réfèrent au principe « à travail égal, salaire égal » en vertu duquel le salarié aurait dû percevoir la même rémunération que les salariés bénéficiant de la position 3.

Suite à cette décision, la société forme un pourvoi en cassation. Elle estime en effet que le salarié n'a pas l'expérience nécessaire pour être classé en position 3. De plus, le principe « à travail égal, salaire égal » ne s'applique que si les salariés comparés sont dans une situation

identique. Or, la Cour d'appel n'établit pas que le salarié exerce des fonctions identiques aux salariés qui bénéficient de la position 3.

La question est donc la suivante : lorsque le bénéfice d'une convention de forfait jours est conditionné par un niveau de classification, le fait pour le salarié d'être en forfait jours suffit-il à lui accorder le bénéfice de cette classification ?

Il n'en va pas ainsi pour la Cour de cassation qui casse l'arrêt de la Cour d'appel. Pour la juridiction suprême, la condition d'expérience requise pour bénéficier de la classification en position 3 n'était pas remplie. Le simple fait de bénéficier d'une convention en forfait jours ne donne pas accès à la classification réservée aux bénéficiaires du forfait jours. Encore faut-il que les conditions permettant de conclure une convention de forfait jours soient remplies par le cadre. Ces conditions sont déterminées d'une part par la loi et d'autre part par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche (article L. 3121-39 du code du travail). Ainsi, cet accord devra déterminer « les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ». Pour rappel, les conditions légales concernant les forfaits jours sur l'année sont précisées à l'article L. 3121-43 du code du travail. Au terme de cet article, les cadres ne peuvent conclure de convention de forfait jours que s'ils ont une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Si le salarié ne répond pas aux conditions légales et conventionnelles nécessaires pour bénéficier d'un forfait jours, il ne peut y être soumis. C'est le cas en l'espèce puisque le salarié ne remplissait pas la conditions d'expérience requise par l'accord collectif pour être en position 3 et donc pour pouvoir signer une convention de forfait jours.

Dans un autre arrêt rendu le même jour, la Cour de cassation a eu à trancher une question similaire. L'affaire concerne un salarié cadre relevant de la position 2.1 coefficient 115 de la même convention collective (Syntec). Faisant valoir l'application d'un forfait jours à son égard, ce dernier réclame un rappel de salaire ainsi que son classement à la position 3.1.

Le fait d'être en forfait jours permettait-il au salarié de bénéficier de la position 3 de la convention collective, alors même que cette condition était justement un critère nécessaire pour bénéficier du forfait jours ?

Là encore, la Cour de cassation a estimé que le bénéfice du forfait jours n'ouvrait pas droit à la position 3, puisque cette classification était elle même un critère d'applicabilité du forfait. Il est nécessaire de prouver que les fonctions exercées correspondent à la classification en position 3.

La classification est un critère fixé par la convention collective pour soumettre certains cadres du forfait jours. Mais si les fonctions réellement exercées par un salarié ne lui permettent pas, en réalité, de bénéficier du forfait jours, il ne peut en aucun cas demander sa classification à la position correspondante aux salariés en forfait jours. Il est donc nécessaire, selon les juges, de se référer à la réalité des fonctions exercées par le salarié dont le forfait jours est en question. Il est indispensable de vérifier si ces fonctions justifient réellement le forfait jours, si celles-ci correspondent effectivement à la classification qu'il revendique et si elles méritent effectivement la rémunération correspondante. Ce contrôle est effectué par les juges du fond.

En matière de forfait jours, le rôle de l'accord collectif est donc important puisque, rappelons le, celui-ci doit à la fois encadrer les conventions de forfait afin de garantir le droit au repos du salarié et déterminer les catégories de salariés concernés par ces forfaits. Sur ces points, la

jurisprudence a, à plusieurs reprises, démontré qu'elle exerçait un contrôle strict afin de protéger au mieux les salariés qui bénéficient de ces régimes dérogeant aux règles relatives au temps de travail.

Extraits des arrêts :

◆ **Cass. Soc., 3 novembre 2011, n°10-14637, n°10-14638.**

« Attendu, selon l'arrêt attaqué que M. X... a été engagé par la société Linedata services ingénierie aux droits de laquelle vient la société Linedata services leasing et crédit, le 5 juillet 2001 en qualité de consultant, position II.2, coefficient 130 de la classification de la convention collective Syntec ; que, faisant valoir qu'il avait conclu une convention de forfait en jours, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de salaire fondée sur la reconnaissance de la position 3 de la grille de classification annexée à la convention collective;

Attendu que pour accueillir cette demande, l'arrêt retient que le salarié a été engagé en qualité de cadre autonome et que la durée de son travail était comptabilisée en forfait jours, sur la base de deux cent treize jours par an qu'il s'ensuit qu'il devait nécessairement être classé, dès son embauche, à la position 3.1 et non à la position 2.2, et ce peu important que l'intéressé ne possède pas les six années d'expérience prévues par la convention collective pour être classé à la position 2.3, et donc a fortiori à la position 3.1, cette condition ne faisant pas obstacle à ce que l'employeur fasse bénéficier un salarié de la classification 3.1, même s'il ne remplit pas ladite condition ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié qui avait moins de six ans de pratique en qualité de cadre, ne pouvait être classé à la position 3.1, ce dont il se déduisait qu'il n'était pas susceptible de relever du régime du forfait jours qui lui avait été appliqué, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ».

◆ **Cass. Soc., 3 novembre 2011, n°10-20191.**

« Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve soumis à son examen, que le salarié ne rapportait pas la preuve de ce qu'il occupait réellement des fonctions correspondant à la position 3. 1, a exactement décidé que le bénéfice d'une rémunération supérieure au double du plafond annuel de la sécurité sociale ou le classement à la position 3 de la classification des cadres constituent des critères possibles permettant de ranger un cadre parmi ceux définis à l'article 4 de l'accord du 22 juin 1999 en vue de lui appliquer un régime forfaitaire de durée du travail mais ne sauraient être interprétés comme une obligation d'assurer une telle rémunération ou une telle classification à un cadre n'entrant pas dans le champ d'application de cet article ».