

SÉCURISATION DES FORFAITS JOURS : A QUELLES CONDITIONS ?

LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social

MANUELLE PUYLAGARDE
CABINET MPS AVOCATS



Un employeur peut valablement mettre en place un forfait jours à la double condition qu'un accord collectif d'entreprise ou de branche comportant des clauses obligatoires le prévoit, et qu'une convention individuelle de forfait soit signée avec les salariés concernés.

La loi Travail du 8 août 2016 (LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels) vient de modifier le contenu de l'accord collectif. Elle a toutefois prévu un dispositif de sécurisation qui ne requiert pas l'accord des salariés soumis au forfait jours.

S'agissant de l'accord collectif, il doit répondre à des exigences de validité fixées par la loi et par la jurisprudence.

La loi Travail a ajouté aux clauses obligatoires que doit comprendre l'accord collectif une nouvelle clause concernant le droit à la déconnexion. L'accord collectif doit désormais déterminer (C. trav., art. L. 3121-64 nouveau) :

- les catégories de salariés sus-

ceptibles de conclure une convention individuelle de forfait,

- le nombre de jours compris dans le forfait, dans la limite de 218 jours,

- la période de référence du forfait (année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs),

- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période,

- les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre de jours compris dans le forfait,

- 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, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise,

- les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

La loi Travail a prévu un dispositif de sécurisation si l'accord collectif ne répond pas aux garanties liées au contrôle et au suivi de la charge de travail. L'employeur peut conclure valablement des conventions individuelles de forfait jours, sous réserve (C. trav., art. L. 3121-65, I nouveau) :

- d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées (document pouvant être rempli par le salarié, sous la responsabilité de l'employeur) ;

- de s'assurer que la charge de travail est compatible avec le res-

pect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;

- d'organiser un entretien annuel avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, ainsi que sa rémunération ;

- de préciser les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

La Cour de cassation exige quant à elle que cet accord collectif protège la santé et la sécurité du salarié, en garantissant :

- le respect des durées maximales de travail et des repos journaliers et hebdomadaires,

- le caractère raisonnable de l'amplitude et de la charge de travail,

- une bonne répartition du travail dans le temps.

S'agissant de la convention individuelle de forfait signée avec le salarié, lorsque l'employeur a pris des mesures supplétives, est-il tenu de recueillir l'accord des salariés concernés ?

L'employeur pouvant combler unilatéralement les carences de l'accord collectif, ce qui lui était auparavant interdit, il ne semble donc pas nécessaire de signer une nouvelle convention de forfait. Dans le cas contraire, le dispositif supplétif perdrait de son attrait.

A contrario, la modification d'un autre paramètre de l'accord collectif entraîne obligatoirement une révision de la convention individuelle de forfait et requiert l'accord du salarié (Rapp. Sénat n° 661 p. 159).