

Le droit du travail

Les conventions de forfait

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, à l'Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement à l'Université de Bourgogne et AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Préambule.....	2
Introduction.....	2
Les conventions de forfait.....	2
Les différentes conventions de forfait	2
Les bénéficiaires.....	3
Les conditions de conclusion d'une convention de forfait	3
L'encadrement des conventions de forfait en jours.....	3
Le respect des durées maximales et temps de repos	3
Contenus de la convention de forfait et de l'accord collectif préalable.....	4
L'évolution du dispositif.....	5
Le contrôle judiciaire	5
Le contrôle du temps et de la charge de travail	5
L'analyse du dispositif d'encadrement des forfaits en jours	5
La nullité ou l'ineffectivité des conventions de forfaits en jours	6
La rupture du contrat de travail	7
La réforme et la sécurisation du dispositif.....	7
Les nouvelles exigences légales	7
Les moyens de sécurisation	7
Références	9

Préambule

La durée du travail, les repos et les congés sont des aspects essentiels du droit du travail.

Dans cette leçon nous étudierons les conventions de forfait. Nous aborderons les enjeux de la conclusion d'une convention de forfait et sa mise en œuvre à travers l'exemple d'une convention de forfait en jours.

Introduction

La convention de forfait consiste à convenir avec le salarié, d'une rémunération forfaitaire pour l'accomplissement d'heures supplémentaires.

Cette pratique a été encadrée par la loi et la jurisprudence. Le premier texte devait permettre à l'encadrement de bénéficier d'une réduction du temps de travail (RTT) lors de l'introduction de 35 h. Les conventions de forfait ont été réorganisées par la loi du 20 août 2008.

Les juges suprêmes ont opéré un contrôle des dispositions conventionnelles encadrant les forfaits en jours, qui a généré une forte insécurité juridique. La loi du 8 août 2016 a sécurisé le dispositif.

Mais la validité des conventions de forfait en cours reste soumise à l'aléa judiciaire.

Les conventions de forfait

Les différentes conventions de forfait

Une convention de forfait peut être conclue sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. A l'appréciation de la durée légale du travail effectif en nombre d'heures hebdomadaires fixée à 35 h, le forfait annuel permet de substituer le décompte :

- D'un volume d'heures annuel supérieur à 1 607 h : c'est la convention de forfait annuel en heures ;
- D'un nombre de jours de travail annuels fixé au plus à 218 jours : c'est la convention de forfait en jours dit « forfait jour ».

Le « **forfait en heures** » garantit au salarié l'accomplissement d'un volume annuel d'heures supplémentaires majorées.

Le « **forfait jours** » permet de s'exonérer du régime des heures supplémentaires et que le salarié puisse bénéficier d'une réduction effective de sa durée de travail et d'une rémunération plus importante liée aux sujétions.

C. trav., art L. 3121-53 et 54 ; C. trav., art. L. 3121-56 à 57, 41 (forfait en heures) ; C. trav., art. L. 3121-58, 62 et 65 (forfait en jours)

Les bénéficiaires

Les catégories de bénéficiaires sont déterminées par les accords collectifs encadrant la convention de forfait annuel, sous réserve de respect de dispositions d'ordre public. Celles-ci distinguent les catégories de salariés concernés selon qu'il s'agit de forfaits en jours ou en heures.

Pour le **forfait en heures**, il s'agit de :

- Cadres dont la nature des fonctions ne les **conduit pas à suivre l'horaire collectif** ;
- Ou de salariés qui disposent d'une réelle **autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps**.

Pour le **forfait en jours** s'ajoute :

- Pour les cadres, un critère d'**autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps** ;
- Pour les autres salariés, le fait que leur **durée du temps de travail ne puisse être prédéterminée**.

C. trav., art. L 3121-56 (forfait en heures) et 58 (forfait en jours)

Les conditions de conclusion d'une convention de forfait

La Cour de cassation a imposé que la convention de forfait fasse l'objet d'un accord contractuel exprès. L'accord écrit du salarié est exigé.

Soc., 31 mars 1998, n°96-41878 et 96-44100 ; C. trav., art. L. 3121-55

La conclusion d'une convention de forfait en jours doit être autorisée et organisée par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, convention ou accord de branche. Ils doivent être de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du travailleur.

C. trav., art. L. 3121-63

L'encadrement des conventions de forfait en jours

Le respect des durées maximales et temps de repos

La convention de forfait en jours permet de ne pas appliquer le régime d'heures supplémentaires et de dépasser les durées maximales de travail journalière et hebdomadaires. Vis-à-vis du droit interne, seul le respect des dispositions en matière de repos subsiste. En théorie, la durée du travail d'un salarié en forfait jours pourrait atteindre 78 h par semaine sans majoration pour heures supplémentaires.

Appréciant les dispositions françaises, le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) a conclu à la violation de dispositions de la Charte Sociale Européenne relatives à la durée du travail, notamment le droit à une durée quotidienne et hebdomadaire de travail raisonnable (article 2§1). Mais, en droit interne, l'effet direct des dispositions de la Charte sociale n'étant pas reconnu, la décision du CDES ne produit aucun effet contraignant..

La Cour de Cassation a opéré un contrôle du dispositif, au nom du droit à la santé et au repos qui figure « au nombre des exigences constitutionnelles ». Elle relève qu'il n'est possible de 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. Elle affirme que les dispositions conventionnelles fondant la conclusion de conventions de forfait en jours, doivent être « de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours », en assurant « la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires ». S'inspirant de la charte sociale européenne, la Cour de Cassation a précisé ensuite que les durées maximales de travail à respecter devaient être « raisonnables ».

Soc., 29 juin 2011, n°09-71107 ; Ch. soc. européenne 18 oct. 1961 ; Soc., 8 sept. 2016, n°14-26256

Contenus de la convention de forfait et de l'accord collectif préalable

Le contenu de la convention de forfait est peu défini : le nombre d'heures ou de jours du forfait doit être fixé et le texte contractuel doit se conformer aux caractéristiques principales définies par l'accord collectif l'encadrant.

L'accord collectif préalable doit déterminer :

- Les catégories de salariés concernés et les caractéristiques principales des conventions de forfait ;
- La période de référence du forfait (l'année civile ou autre période de 12 mois consécutifs) ;
- Le nombre (maximal) de jours travaillés, inférieur ou égal à 218 jours ;
- La prise en compte des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
- Le nombre maximal de jours travaillés dans l'année, en cas de renonciation à une partie des jours de repos.

C. trav. art. L. 3121-64-I et II

D'autres dispositions obligatoires ont été introduites en 2016 à la suite de décisions de la Cour de cassation. Elles sont relatives aux modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail, de communication périodique et d'exercice du droit à la déconnexion.

L'évolution du dispositif

Le contrôle judiciaire

Le contrôle du temps et de la charge de travail

La jurisprudence s'est toujours attachée à ce que, d'une part, soit apportées des garanties sur le caractère raisonnable de l'amplitude et de la charge de travail et que, d'autre part, soit assurée une bonne répartition, dans le temps, du travail à réaliser.

Soc. 26 sept. 2012, n°11-14540

L'employeur qui contrevient aux règles de contrôle de la charge de travail manque à son obligation de sécurité.

Soc. 2 mars 2022, n° 20-16683

En ce cas, seul un préjudice spécifique rapporté par le salarié pourra être indemnisé.

Soc., 11 mars 2025, n°24-10.452

L'analyse du dispositif d'encadrement des forfaits en jours

L'étude de la jurisprudence permet de dégager 3 points cruciaux :

1°/ Les relevés de temps

L'entreprise doit disposer de mécanismes de contrôle et de suivi de l'amplitude de travail, et, donc, d'instruments de contrôle du temps de présence ou de travail des cadres.

Un décompte mensuel ou une simple auto déclaration ne suffit pas.

Soc., 7 juil. 2015, n°13-26444 ; Soc., 9 nov. 2016, n°15-15064

Un relevé déclaratif ou une auto déclaration validée ou consolidée par le service des ressources humaines (RH) peut convenir.

Soc., 8 sept. 2016, n°14-26256 ; Soc., 22 juin 2017, n°16-11762

2°/ L'évaluation qualitative de la charge de travail

L'appréciation du temps nécessaire pour exécuter les missions et les tâches du salarié et organiser son travail relève du pouvoir de l'employeur. Seront excessifs, non seulement une charge de travail trop importante, mais aussi une répartition inégale.

Renvoyer à la tenue d'un ou plusieurs entretiens est insuffisant, car cela ne peut seul permettre d'assurer la protection de la sécurité et de la santé.

Soc., 31 janv. 2012, n°10-19807

Il faut « un suivi effectif et régulier », des entretiens à échéance fixe et sur demande du salarié.

Soc., 24 mars 2021, n° 19-12208

3°/ La remédiation à une charge de travail excessive

Il faut prévoir les alertes aux dérives et les moyens d'y remédier. L'employeur doit pouvoir identifier une charge de travail excessive et « remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable ».

Soc. 17 janv. 2018, n°16-15124

A été validé un « dispositif d'alerte de la hiérarchie en cas de difficulté, avec possibilité de demande d'entretien auprès du service des RH ».

Soc. 8 sept. 2016, n°14-26256

La nullité ou l'ineffectivité des conventions de forfaits en jours

Lorsque les dispositions conventionnelles n'assurent pas la garantie du respect des durées maximales raisonnables et des repos, il s'ensuit, depuis 2013, la nullité de la convention de forfait en jours. Le salarié concerné peut être payé de ses heures supplémentaires, dans la limite de la prescription triennale des créances salariales..

Soc. 24 avr. 2013, n°11-28398 ; Soc., 30 juin 2021, n°18-23932

L'encadrement conventionnel des conventions de forfait en jours a ainsi été jugé insuffisamment protecteur pour une quinzaine de branches, invalidant les conventions de forfait individuelles conclues sous leur empire.

Bien que valides, les dispositions conventionnelles peuvent ne pas avoir été respectées. Les mesures de l'accord collectif qui garantissent la protection de la sécurité et de la santé du salarié doivent être effectives.

Exemple

Cela peut concerner :

- Le contrôle du nombre de jours travaillés ;
- Le suivi de l'organisation et de la charge de travail ;
- Le contrôle de l'amplitude des journées

Le non-respect des dispositions conventionnelles n'entraîne pas la nullité de la convention individuelle de forfait en jours, mais la prive d'effets, du moins tant que l'employeur ne se conforme pas aux exigences conventionnelles.

Soc. 29 juin 2011, n°09-71107

Dans les deux cas, le salarié doit rembourser à l'employeur les jours de RTT dont il avait bénéficié sur le fondement de la convention, dans la limite de la prescription triennale. Cela réduit fortement l'intérêt de l'action.

Soc., 6 janv. 2021, n° 17-28234 ; Soc., 9 fév. 2022, n° 20-14063

Le non-respect des dispositions conventionnelles n'entraîne pas la nullité de la convention individuelle de forfait en jours, mais la prive d'effets, du moins tant que l'employeur ne se conforme pas aux exigences conventionnelles.

Soc. 29 juin 2011, n°09-71107

La rupture du contrat de travail

Le salarié peut-il prendre acte de la rupture du contrat de travail ou demander une résiliation judiciaire ?

Il peut y avoir atteinte aux droits du salarié (organisation des temps de travail et repos, vie personnelle). Mais la signature d'une convention nulle n'est pas nécessairement un manquement suffisamment grave.

Soc., 16 oct. 2019, n°18-16539 ; Soc., 2 mars 2022, n° 20-16683

La réforme et la sécurisation du dispositif

Les nouvelles exigences légales

La loi de 2016 a repris, in extenso, la double exigence du contrôle d'une charge de travail raisonnable et d'une bonne répartition dans le temps du travail, en ajoutant que l'employeur devait s'en assurer avec régularité.

C. trav., art. L. 3121-60

Désormais, dans le texte conventionnel d'encadrement il faut prévoir :

- Les modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- Les modalités de communication périodique sur la charge de travail du salarié, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, la rémunération et l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

C. trav., art. L. 3121-64-II

Les moyens de sécurisation

Pour les accords imparfaits conclus avant la loi Travail, les conventions individuelles peuvent se poursuivre si l'employeur respecte :

- La tenue d'un document de contrôle établi par lui et faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ;
- Une charge de travail compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- La tenue d'un entretien annuel « *pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, ainsi que sa rémunération* ».

C. trav., art. L. 3121-65 ; Loi du 8 août 2016, art.12-III

Le manquement à l'une de ces obligations implique la nullité de la convention de forfait. Un contrôle approfondi de l'effectivité du suivi de la charge de travail est exigé en raison de l'obligation de l'art. L. 3121-60.

Soc., 10 janv. 2024, n°22-15782 ; soc., 24 avril 2024, n°22-20539

Suite à la révision par avenant d'un accord imparfait, pour éviter de résigner les conventions individuelles, la poursuite de l'exécution de la convention de forfait en jours sans l'accord du salarié est devenue possible.

Soc., 16 oct. 2019, 18-16539 ; Loi du 8 août 2016, art.12-I

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Les conventions de forfait, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://aunege.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.