

## Dossier

# Forfaits jours

### Sommaire :

- ❖ Premiers éléments de réflexion sur l'arrêt du 29 juin 2011.
- ❖ Déclaration confédérale.
- ❖ L'arrêt du 29 juin 2011 de la Chambre sociale de la Cour de cassation.

### Rappel stage :

« **Animateurs Droits, libertés, actions juridiques**  
**qui se tiendra du 3 au 7 octobre 2011 au centre Benoît Frachon.**

# **TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIÉS**

## **EN « FORFAITS JOURS »**

### **PREMIERS ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION**

#### **SUR L'ARRÊT**

Cet arrêt est un arrêt de principe (rendu sous la présidence de la présidente de la chambre sociale et appelé à figurer au Rapport annuel des arrêts les plus importants de l'année et affiché sur le site de la Cour de cassation).

L'arrêt ne se prononce pas sur la conformité générale du système français des forfaits jours modifié en dernier lieu par la loi du 20 août 2008 par rapport au droit du Conseil de l'Europe ou au droit de l'Union européenne, ce qui n'était pas demandé par le salarié à l'origine de cette affaire ; le juge répond aux questions qui lui sont posées. Ici « n'était en cause que le dispositif résultant de l'article L. 3121-45 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi précitée du 20 août 2008, et le nombre de jours travaillés ne dépassait pas 218 jours. » Mais l'arrêt apporte de sérieuses limites à l'égard des dispositions du Code du travail français en matière de forfait en jours les plus contraires au droit européen et à l'intérêt des salariés.

L'arrêt se fonde sur des textes européens de l'Union Européenne (directives européennes et Charte des droits sociaux fondamentaux) et également sur la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe ; ces textes visent notamment à préserver la santé au travail.

La Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe est la base des plaintes gagnées par la CGT devant le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe en matière de durée raisonnable de travail et de rémunération des heures supplémentaires (cf. Décision rendue publique le 14 janvier 2011).

Cet arrêt est intéressant à plusieurs titres, pour les négociations d'entreprises et de branches et pour les contentieux, individuels et collectifs, en cours et à venir.

« Attendu, d'abord, que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ». Cet arrêt place au premier plan « le droit à la santé et au repos » : il s'agit d'une exigence constitutionnelle. Ce droit est à l'origine du droit du travail dans sa fonction de préservation de la personne au travail, fonction qui demeure essentielle aujourd'hui.

Conséquence concrète, l'arrêt rappelle la nécessité de respecter les durées maximales du travail (que le système français actuel ne respecte pas pour les salariés en forfait en jours) : au niveau hebdomadaire 48 H sur une semaine, 44 heures sur 12 semaines en moyenne ; au niveau quotidien : 10 H (ou en cas de dérogation 12 H) maximum par jour.

Le juge, sur le fondement des textes européens, rappelle à chacun ses obligations. :

- L'État (à la fois en tant que Parlement, gouvernement, Justice) : « il résulte des articles susvisés des directives de l'Union européenne que les États 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 ». L'État n'est pas au-dessus du droit, notamment du droit européen ; il doit respecter les principes de protection de la santé au travail.

Le gouvernement ne peut pas continuer à ignorer la condamnation du Conseil de l'Europe (Décision rendue publique le 14 juin 2011) et prendre la responsabilité de l'insécurité juridique créée par sa carence au détriment des salariés et des entreprises (l'expérience du CNE, contraire à une Convention de l'OIT et ayant donc dû être supprimé, devrait le faire réfléchir).

- Aux syndicats de salariés, aux organisations patronales et aux employeurs : « *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* ». Ainsi, l'arrêt indique que les accords collectifs doivent notamment assurer le respect des durées maximales du travail.

Examinant l'accord de branche applicable au litige, la chambre sociale de la Cour de cassation constate qu'il contient des mesures concrètes d'application des conventions de forfait en jours de nature à assurer le respect des règles impératives relatives à la durée du travail et aux temps de repos. En effet, selon l'article 14 de l'accord du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises ; l'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail ; ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ; le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail ; en outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité ; cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé. Ainsi, le régime de forfait assorti de telles garanties est regardé comme conforme aux exigences tant de la Constitution et des normes sociales européennes en matière de temps de travail.

Il convient de noter que cet accord a été conclu en 1998 pendant la période d'anticipation de la loi Aubry II sur les 35 heures ; les accords conclus après les réformes de 2003, et surtout de 2005 et de 2008 sont souvent moins protecteurs pour le salarié et il y a donc lieu de vérifier s'ils répondent aux exigences posées ici par la Cour de cassation.

Le MEDEF, qui voit logiquement son intervention volontaire dans cette affaire rejetée par le juge, plutôt que d'utiliser ce genre de procédé, gagnerait à inciter ses adhérents à ouvrir de véritables négociations sur le contenu des accords prévoyant des forfaits en jours, afin que la santé et les repos des salariés soit respectés.

La dérogation à un principe étant d'interprétation stricte, l'arrêt fait strictement respecter les dispositions conventionnelles notamment ici de branche.

Ainsi, à défaut de les respecter l'employeur ne peut pas utiliser la dérogation sur les forfaits en jours, « la convention de forfait en jours était privée d'effet ». Faute pour l'employeur d'avoir respecté les dispositions de l'accord collectif, la convention de forfait était inopposable au salarié et il était fondé à réclamer le paiement des heures supplémentaires effectuées. Par conséquent, le salarié a le droit de bénéficier de l'ensemble des dispositions du Code du travail (notamment le paiement des heures supplémentaires, avec un rappel pouvant aller jusqu'à cinq années). « Ces défaillances de l'employeur, dès lors qu'elles privent le salarié de toute protection de sa santé, privent également d'effet la convention de forfait en jours conclue avec le salarié. »

Ainsi, le juge rappelle aux acteurs public (l'État) et privés (les syndicats de salariés, les organisations patronales et les employeurs) : le droit à la santé doit être respecté dans l'élaboration des normes, légales et conventionnelles, et dans leur application dans l'entreprise. Le juge prévient implicitement : il examinera, s'il est saisi, le respect du droit à la santé dans ces normes et dans leur mise en oeuvre au regard des textes européens qu'il a rappelé, notamment la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe qui prévoit une durée raisonnable du travail et le paiement des majorations pour heures supplémentaires.

Par conséquent, les entreprises doivent négocier sur les durées du travail hebdomadaire et annuelle (la durée de 218 jours ne devrait plus être dépassée) et sur la rémunération des heures supplémentaires, avec le souci de préserver la santé des salariés.

A défaut, les contentieux peuvent se développer. Ces contentieux porteront sur des litiges liés :

- au contrat de travail (rémunération des heures supplémentaires, indemnisation des préjudices liés à des durées du travail excessives et à une surcharge de travail et aux incidences sur la santé, etc.) devant les conseils de prud'hommes,
- au contenu des accords (absence de durées maximales du travail, contreparties en repos, etc.), et
- aux pratiques des entreprises (suivi de la charge de travail par le comité d'entreprise et le CHSCT, véritable entretien annuel portant sur la charge de travail, l'organisation du travail et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, préservation des temps de repos, etc.).

Ces négociations et ces contentieux pourront utilement prendre appui sur cette décision.

**Stage « animateurs Droits, Libertés,  
Actions juridiques »  
du 3 au 7 octobre 2011  
au Centre Benoît Frachon à Courcelle**

Les enjeux en matière de droits, libertés et actions juridiques sont importants : l'actualité démontre qu'il s'agit d'un terrain d'affrontement majeur avec le MEDEF et les pouvoirs publics.

Les travailleurs, les militants et les structures de la CGT sont confrontés à la complexité du droit social. Nous devons donc mieux répondre aux besoins et attentes dans ces domaines.

Les dispositions législatives et réglementaires, ainsi que la jurisprudence, évoluent constamment, tout comme nos propres pratiques. Le droit doit être utilisé au service de l'action syndicale et du déploiement de la CGT. L'action juridique, au-delà du règlement de contentieux individuels, ouvre une porte vers l'action collective, la conquête de droits nouveaux, la syndicalisation.

L'animation de ce champ d'activités ne s'improvise pas. Les militants investis dans l'animation de cette activité, les membres des collectifs de direction de nos structures, les camarades ayant acquis une expérience par l'exercice d'un mandat juridique ont besoin d'un accompagnement-formation pour être plus efficaces et autonomes.

**Public concerné :**

**Ce stage est conçu pour les responsables (ou futurs responsables) « droits, libertés, actions juridiques » dans des directions de fédérations, unions départementales, unions locales, syndicats importants, groupes.**

Il est également destiné à **des militant(e)s investi(e)s d'un mandat juridique** (conseiller prud'homme, conseiller du salarié, défenseur, etc.) susceptible d'aider à l'animation de ces activités. Il permet d'élargir et d'actualiser leur formation.

**Les candidatures doivent nécessairement être liées à un objectif précis en matière de « cadres syndicaux ».**

**Objectifs :**

A la fin de stage, les participants(e)s seront capables :

- de replacer l'activité DLAJ et son animation dans l'ensemble de la démarche syndicale de la CGT (construction revendicative, déploiement) ;
- d'animer le travail collectif et la coopération entre militant(e)s ayant des expériences et des mandats divers, de mettre en cohérence les différentes facettes de cette activité (accueil syndical, prud'homie, droit de la négociation collective, besoins des élus et délégués syndicaux, etc.).
- d'utiliser les sources de documentation existantes.

## **Contenu et modalités pédagogiques :**

Thèmes abordés :

- La place du droit dans l'affrontement social.
- Les activités DLAJ, outils pour l'action syndicale et le renforcement.
- Les normes sociales : sources, hiérarchie et évolutions.
- La loi de 2008 sur la représentativité ses conséquences notamment sur la négociation collective.
- L'action judiciaire : conception syndicale des procédures, relations avec les avocats, juridictions françaises et européennes, enjeux et spécificité de la prud'homie.
- L'accueil syndical : permanences, conseil et défense juridiques, le rôle des conseillers du salarié.
- Répondre aux besoins des élus et délégués syndicaux, combattre la discrimination syndicale.
- Animer un collectif DLAJ, se former et s'informer.

Le traitement de chaque sujet vise à donner des points de repère permettant approfondissement ultérieur et mise en perspective de l'expérience déjà acquise. On insiste particulièrement sur le lien entre la connaissance des techniques juridiques et leur utilisation offensive.

La démarche pédagogique s'appuie notamment sur l'apport de connaissances (exposés), l'échange d'expériences et les travaux pratiques par groupes.

A l'issue de la session, les stagiaires seront motivés pour approfondir leurs connaissances en participant à des formations complémentaires.

## **Formes et durée de la formation :**

Les sessions nationales sont organisées au Centre de formation Benoît Frachon, à Courcelle-sur-Yvette (91).

Durée : 5 jours.

## **Modalités :**

Ce stage est organisé dans le cadre de la formation syndicale (article L.3142-7 et suivants du Code du travail).

Pour les sessions nationales, les frais de transport et de séjour sont pris en charge par le Centre Benoît Frachon. Sauf accord préalable et situation exceptionnelle, les pertes de salaire ne sont pas prises en charge par la confédération.

**FICHE INDIVIDUELLE DE CANDIDATURE**  
à la session 2011 du stage  
« ANIMATEURS DROITS, LIBERTES, ACTIONS JURIDIQUES »  
à Courcelle  
du 3 octobre au 7 octobre 2011

**RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE/LA CANDIDAT-E**

NOM : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_ Age : \_\_\_\_\_

Adresse personnelle : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Adresse électronique : \_\_\_\_\_

Tél : Travail : \_\_\_\_\_ Domicile : \_\_\_\_\_

Profession : \_\_\_\_\_ Entreprise : \_\_\_\_\_

Responsabilités syndicales : DP - CE - DS - CHS-CT

(Précisez) au sein de : UL \_\_\_\_\_

UD \_\_\_\_\_

FD \_\_\_\_\_

CPH \_\_\_\_\_ Section \_\_\_\_\_

Conseiller du salarié \_\_\_\_\_

Défenseur syndical \_\_\_\_\_

**Formation(s) suivie(s)**

Syndicale :

Niveau 1

Niveau 2

spécialisée \_\_\_\_\_

Spécialisée PRUDIS :

préformation

base

supérieur

Conseiller du salarié

Défense syndicale

Autre (précisez) \_\_\_\_\_

**Signature – Cachet de  
l'UD ou de la Fédération**  
(Indiquer avec précision  
le nom et la responsabilité  
du signataire)

**Fiche à retourner au plus tard le 22 août 2011 à**

Collectif DLAJ-CGT – Case 5-3

**263 rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex**

Renseignements : 01 48 18 81 32 - Fax : 01 48 18 81 08

*N.B. : Demande d'autorisation d'absence à formuler **un mois avant le début du stage**  
auprès de votre direction d'entreprise.*