

ÉCO-BOURSE

› Conjoncture › Marchés › Sociétés › Taux, Devises
› Sicav, FCP › Médias › Dérivés › Mat.Premières

PATRIMOINE

› Immobilier › Retraite › Impôts
› Assurance › Placement › Conso

L'ENTREPRISE

› Vie de l'entreprise › Emploi
› Création et Gestion › Formation

ÉCONOMIE › L'ENTREPRISE › Emploi

Cadres : le forfait jour pourrait être invalidé

Mots clés : cadres, temps de travail

Par Marc Landré

06/06/2011 | Mise à jour : 09:59



Créé en 2000, le forfait jour touche aujourd'hui la très grande majorité des cadres.
Crédits photo : JEFF PACHOUD/AFP

Près de 1,5 million de salariés pourraient alors réclamer le paiement des heures supplémentaires effectuées depuis cinq ans.

Le forfait jour, régime juridique qui consiste à rémunérer les salariés sur la base d'un nombre de jours travaillés dans l'année et non sur un décompte horaire hebdomadaire, est-il en train de vivre ses dernières heures? Cette question, tous les experts en droit social se la posent à la veille d'une

décision très attendue de la chambre sociale de la Cour de cassation. Saisie du cas d'un agent commercial au forfait jour qui réclame à son ex-employeur le paiement de ses heures supplémentaires (non prévues dans le dispositif), la plus haute juridiction dans l'ordre judiciaire français pourrait en effet en profiter pour prendre position sur sa validité. Et l'invalidé.

«Sa remise en cause serait une bombe atomique, car tous les cadres pourraient réclamer le paiement de leurs heures sup effectuées durant les cinq dernières années», prévient Malik Douaoui, avocat associé en droit social du cabinet Taj. «Les conséquences économiques seraient désastreuses et l'instabilité juridique un peu plus grande», abonde Nataline Fleury, sa consœur du cabinet Ashurst. Au gouvernement, on reconnaît être «inquiet de ce qui va se passer» mardi. Et pour cause: ce régime créé en 2000 lors du passage à 35 heures touche aujourd'hui la très grande majorité des cadres: 10% des salariés, soit 1,5 million de personnes en France...

Casse-tête

L'affaire ne date pas d'hier. La CGT et la CFE-CGC ont plusieurs fois attaqué le dispositif devant la justice européenne. Avec succès puisque le Comité européen des droits sociaux (CEDS) - 15 experts indépendants nommés pour six ans et chargés

de juger la conformité du droit des États avec la charte sociale européenne - leur a par trois fois donné raison. Mais sans que le gouvernement n'en tienne compte. La dernière condamnation, qui remonte au 14 janvier, est «accablante et motivée», selon Malik Douaoui.

D'après le Code du travail, les salariés au forfait jour peuvent en effet travailler jusqu'à 78 heures par semaine, soit au-delà des 48 maximales autorisées par Bruxelles. Une durée que le CEDS juge «trop longue pour être qualifiée de raisonnable» puisqu'il n'existe aucun décompte horaire du temps de travail et donc de limite hebdomadaire.

Autre reproche formulé? Le régime du forfait jour n'offre pas «assez de garanties aux salariés» qui sont de surcroît exclus du dispositif de majoration salariale des heures supplémentaires. «Personne ne peut contester que les traités internationaux ont une valeur juri-dique supérieure au droit national», admet Malik Douaoui. Hervé Gosselin, conseiller à la chambre sociale de la Cour de cassation, reconnaissait d'ailleurs lui-même en 2008 que la conformité du forfait jour avec le droit européen était «problématique». Or la législation s'est depuis trois ans encore assouplie et la condamnation du CEDS accentuée...

Nombre d'experts pensent donc que la Cour de cassation a décidé de se saisir de la question de la licéité du forfait jour, sans attendre qu'elle lui soit formellement posée dans deux ans. «Il est temps de trancher, les condamnations internationales et les contentieux s'étant multipliés depuis des années», confirme Nataline Fleury. Si la Cour de cassation déclarait demain le forfait jour illégal, le gouvernement devrait alors réintroduire dans le droit national une durée maximale hebdomadaire (48 heures par semaine) pour les cadres concernés ainsi qu'une rémunération minimale de leurs heures supplémentaires (au-delà de la 35^e). Une révolution pour des salariés ayant été habitués à ne pas compter leurs heures, un casse-tête pour des DRH qui seraient obligés de leur payer des heures sup...

Les magistrats pourraient toutefois différer, comme ils l'ont fait en octobre pour la garde à vue, de plusieurs mois l'application de leur décision pour laisser le temps au législateur de bâtir un nouveau dispositif. Verdict attendu mardi après-midi.