

Pages 73 à 108

AU SOMMAIRE :**→ L'ACTUALITÉ
JURIDIQUE**Sommaires
de jurisprudence
(n° 012 à 021)

PAGE 77

→ FICHE PRATIQUESaisie des
rénumérations,
quelles limites ?

PAGE 103

DOSSIER SPÉCIAL

LES CONVENTIONS DE FORFAIT

PAGE 83

Qu'est-ce qu'une convention de forfait ?

Les conventions de forfait en heures

Les conventions de forfait en jours

Prix : 7,50 €

ÉDITORIAL : L'art délicat de la représentation équilibrée

Par Laurent Milet - PAGE 75

75

ÉDITORIAL

L'art délicat de la représentation équilibrée

Par Laurent Milet

77

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

Sommaires de jurisprudence

DROIT DU TRAVAIL

- **Libertés du salarié**
Respect de la vie privée (n° 012)
- **Harcèlement**
Harcèlement moral (n° 013)
- **Contrat de travail**
Formation du contrat (n° 014)
- **Licenciement**
Suite du licenciement (n° 015)
- **Protection des élus et mandatés**
Bénéficiaires (n° 016)
- **Différentes formes de rupture**
Démission (n° 017)
- **Conventions collectives**
Application (n° 018)
- **Comité d'entreprise**
Fonctionnement (n° 019)
- **Comité social et économique**
Mise en place (n° 020)
- **Élections professionnelles**
Opérations électorales (n° 021)

83

DOSSIER

Les conventions de forfait

Par Mouna Benyoucef et Lauren Rieux

- 1 Qu'est-ce qu'une convention de forfait? p. 84
- A – Convention de forfait en heures sur la semaine et convention de forfait en heures sur le mois p. 85
- B – Convention de forfait en heures sur l'année p. 85
- C – Convention de forfait en jours sur l'année p. 85

Principales abréviations utilisées dans la revue

Tribunaux et institutions

- **Cass. soc.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre sociale.
- **Cass. crim.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre criminelle.
- **Cass. civ. 2^e** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, 2^e chambre civile. Le numéro de pourvoi qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr), rubrique jurisprudence judiciaire.
- **Cons. Ét.** : Arrêt rendu par le Conseil d'État. Le numéro de requête qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site

[\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr), rubrique jurisprudence administrative.

- **Appel** : Arrêt rendu par une cour d'appel.
- **CPH** : Jugement rendu par un conseil de prud'hommes.
- **TGI** : Jugement rendu par un tribunal de grande instance.
- **TI** : Jugement rendu par un tribunal d'instance.
- **DGT** : Direction générale du travail.
- **DIRRECTE ou Direccte** : Direction ou directeur régional(e) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Publications et revues

- **JO** : Journal officiel, (disponible sur [\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr)).
- **Bull.** : Bulletin des arrêts de la Cour de cassation.
- **BJT** : Bulletin Joly Travail
- **Cah. soc.** : Les Cahiers sociaux.
- **D** : Recueil Dalloz.
- **Dr ouv.** : Droit ouvrier.
- **Dr soc.** : Droit social.
- **JCP** : La semaine juridique, (éd. «G» pour Générale, «E» pour Entreprise, «S» pour Sociale).
- **LS** : Liaisons sociales.
- **RDT** : Revue de droit du travail.
- **RJS** : Revue de jurisprudence sociale Francis Lefebvre.
- **RPDS** : Revue pratique de droit social.
- **SSL** : Semaine sociale Lamy.

D – L'accord exprès du salarié : condition commune aux quatre catégories de convention p. 85

- a) L'accord du salarié était auparavant toujours indispensable
- b) Les ordonnances Macron ouvrent la possibilité d'imposer des modifications du forfait sans requérir au préalable l'accord du salarié

2 Les conventions de forfait en heures p. 87

A – La convention de forfait en heures hebdomadaire ou la convention de forfait en heures mensuel p. 87

- a) Les salariés concernés
- b) Les conditions de mise en place
- c) La rémunération
- d) La durée du travail

B – La convention de forfait en heures sur l'année p. 88

- a) Les salariés concernés
- b) Modalités de mise en place
- c) La rémunération
- d) La durée du travail

C – Recours face à une convention de forfait en heures sur la semaine, le mois ou l'année irrégulière p. 90

3 Les conventions de forfait en jours p. 91

A – Conditions de licéité p. 91

- a) Nécessité d'un accord collectif
- b) Nécessité d'une convention individuelle
- c) Catégories de salariés concernés

- d) Nombre de jours travaillés sur l'année
- e) Encadrement de la charge de travail et respect des temps de repos
- f) La rémunération doit être conforme aux sujétions imposées

B – L'action juridique face à une convention de forfait en jours illicite p. 97

- a) L'action du salarié devant le conseil de prud'hommes
- b) L'action des organisations syndicales devant les juridictions civiles
- c) L'action devant les juridictions répressives



À titre exceptionnel, notre rubrique «Pratique prud'homale» est intégrée à notre dossier sur les conventions de forfait page 101.

103

FICHE PRATIQUE

Saisie des rémunérations, quelles limites?

Par Carmen Ahumada

- 1 Les rémunérations saisissables p. 103
- 2 Montant de la saisie p. 104

RPDS

Revue Pratique de Droit Social
Revue mensuelle – 74^e année
263, rue de Paris, case 600,
93516 Montreuil CEDEX.

Directeur: Maurice Cohen (†),
*docteur en droit, lauréat de la
faculté de droit et des sciences
économiques de Paris.*

Rédacteur en chef:
Laurent Milet, *docteur en
droit, professeur associé à
l'université de Paris Sud.*

Comité de rédaction:
Tél : 01 49 88 68 82
Fax : 01 49 88 68 67
Carmen Ahumada,
Marie Alaman, Mélanie Carles,
Aude Le Mire, Estelle Suire.

Assistante de la rédaction:
Patricia Bounnah.

Maquette et mise en page:
Bénédictine Leconte.

Secrétariat de rédaction:
Anne Lamblin.

Éditeur: SA « La Vie Ouvrière »,
263, rue de Paris, case 600,
93516 Montreuil CEDEX.

Directeur de la publication:
Simon Gévaudan.

Prix au numéro: 7,50 €,
(numéro double : 15 €).

**Pour toute commande
et abonnement:**
NSA La Vie Ouvrière,
263, rue de Paris, case 600
93516 Montreuil CEDEX.

et sur www.nvo.fr
Envoi après réception
du règlement
Tél. : 01 49 88 68 50

**Tarif d'abonnement
incluant l'accès Internet:**
9 € par mois ou 108 € par an
(Étranger et Drom-Com :
139 €).

Copyright:
Reproduction totale ou partielle
soumise à autorisation.

Imprimé par:
RIVET Presse Édition
87000 Limoges

ISSN : 0399-1148



L'art délicat de la représentation équilibrée

Dans un arrêt récent, la chambre sociale de la Cour de cassation s'est prononcée sur la conformité aux engagements internationaux de la France des dispositions de la loi du 17 août 2015 ayant mis en place une représentation équilibrée entre hommes et femmes lors de la composition des listes de candidats aux élections professionnelles. Pour la Cour suprême, elles ne constituent pas une atteinte disproportionnée au principe de la liberté syndicale reconnu par les textes européens et internationaux et procèdent à une nécessaire et équilibrée conciliation avec le droit fondamental à l'égalité entre les sexes instauré par les dispositions de droit européen et international (1). Dont acte.

Sans rentrer dans les détails techniques, rappelons que pour chaque collège électoral, les listes comportant plusieurs candidats doivent être composées alternativement d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Chaque liste (titulaires et suppléants) doit individuellement respecter la composition alternative.

La sanction du non-respect de ces dispositions est sévère : si le juge saisi après l'élection constate le non-respect par une liste du nombre d'hommes et de femmes à présenter sur les listes de candidats, cela entraîne l'annulation de l'élection des candidats élus en surnombre (2). Si c'est la composition alternée des listes de candidats qui n'est pas respectée, l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste ne respecte pas cette prescription est annulée. Des élections partielles sont néanmoins possibles, mais si les conditions générales sont réunies (collège plus représenté ou réduction de moitié ou plus du nombre d'élus).

Tout est donc parfait dans le meilleur des mondes électoral. Sauf que non !

D'abord, en pratique, cette disposition, censée aller dans le sens de l'égalité hommes-femmes, conduit souvent à de très grandes difficultés de constitution de listes pour les organisations syndicales qui ont déjà beaucoup de mal à trouver des candidates et des candidats. Un risque de fragilisation de la présence syndicale peut s'en ressentir, sans pour autant répondre au problème de fond que constituent les raisons d'une moindre implication des femmes dans les institutions représentatives du personnel.

Ensuite, le mode de calcul retenu par la loi conduit dans certains cas, notamment quand l'effectif de l'entreprise est réduit, à sous-représenter les candidatures féminines. Selon des calculs effectués par l'activité Droit, Liberté et Action juridique de la CGT, si l'effectif de l'entreprise est de 50 à 74 salariés, il y a 2 titulaires au CSE à élire et 58 salariés sur la liste électorale. Il y a 40 femmes qui représentent 68,9 %, soit $0,689 \times 2 = 1,37 = 1$ candidate femme ; il y a 18 hommes qui représentent 31,03 %, soit $0,313 \times 2 = 0,62 = 1$ candidat homme. Il y a donc plus du double de femmes, mais elles sont autant représentées que les hommes (3).

Enfin, la Cour de cassation fait respecter les règles, parfois jusqu'à l'excès. Elle a ainsi jugé que lorsqu'au moins deux sièges sont à pourvoir dans un collège électoral, même si la proportion de l'un des deux sexes est bien plus faible, il doit néanmoins être représenté et la liste doit nécessairement comporter deux noms (4). C'est ici confondre représentation proportionnée et parité, qui impliquerait effectivement une stricte égalité de candidatures entre hommes et femmes quelle que soit la proportion des uns et des autres dans chaque collège électoral. On peut aussi se demander si la loi doit s'appliquer avec la même rigueur en cas de liste incomplète, c'est-à-dire s'il y a un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir comme c'était le cas en l'espèce.

Comme on le voit, si l'on ne peut qu'être favorable à l'adoption de mesures pour renforcer la représentation des femmes dans les institutions représentatives du personnel, il n'est toutefois pas interdit de s'interroger sur d'éventuels effets non mesurés.

Laurent Milet



(1) Cass. soc. 3 fév. 2019, n° 18-17042.

(2) Art. L. 2314-32 du Code du travail.

(3) Source : Bulletin DLAJ confédéral n° 84, oct. 2016.

(4) Cass. soc. 9 mai 2018, n° 17-14088.

Articles et commentaires parus depuis un an

Du numéro 875 (mars 2018) au numéro 886 (février 2019)

COMITÉ D'ENTREPRISE

- Activités sociales ou droit de tirage ? 2018, p. 379 (n° 884)
- Tir groupé (sur les subventions du comité d'entreprise) 2018, p. 75 (n° 875)

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

- Les ordonnances (VI) : Le comité social et économique (2^e partie) 2018, p. 305 (n° 882)
- Les ordonnances (V) : Le comité social et économique (1^{re} partie) 2018, p. 253 (n° 880-881)
- Les élections au comité social et économique (5^e partie) : le déroulement des opérations électorales 2018, p. 169 (n° 877)
- Les élections au comité social et économique (4^e partie) : l'organisation matérielle des élections 2018, p. 131 (n° 876)
- Les élections au comité social et économique (3^e partie) : électorat et éligibilité 2018, p. 99 (n° 875)

CONTRAT DE TRAVAIL

- La rupture conventionnelle collective 2018, p. 245 (n° 879)

CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

- Les ordonnances (IV) : Les accords de performance collective 2018, p. 227 (n° 879)
- La rupture conventionnelle collective 2018, p. 245 (n° 879)
- Les ordonnances (III) : La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (2^e partie) 2018, p. 117 (n° 876)

- Les ordonnances (II) : La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (1^{re} partie) 2018, p. 81 (n° 875)

DROIT SYNDICAL

- La désignation des délégués syndicaux 2019, p. 47 (n° 886)

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

- Les élections au comité social et économique (5^e partie) : le déroulement des opérations électorales 2018, p. 169 (n° 877)
- Les élections au comité social et économique (4^e partie) : l'organisation matérielle des élections 2018, p. 131 (n° 876)
- Les élections au comité social et économique (3^e partie) : électorat et éligibilité 2018, p. 99 (n° 875)

JUSTICE ET TRIBUNAUX

- Jurisprudence de droit social 2017-2018 2019, p. 5 (n° 885)

LICENCIEMENT

- Le plafonnement des indemnités de licenciement contraire aux engagements internationaux de la France 2019, p. 67 (n° 886)
- L'inaptitude médicale du salarié 2018, p. 351 (n° 883)
- Le régime social et fiscal des indemnités de rupture 2018, p. 237 (n° 879)
- La notion de faute disciplinaire 2018, p. 155 (n° 877)

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- Les plans de sauvegarde de l'emploi 2018, p. 389 (n° 884)
- Le régime social et fiscal des indemnités de rupture 2018, p. 237 (n° 879)

NÉGOCIATION COLLECTIVE

- Les ordonnances (II) : La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (1^{re} partie) 2018, p. 81 (n° 875)

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

- La prévoyance collective en entreprise 2018, p. 181 (n° 878)

PRUD'HOMMES

- Le plafonnement des indemnités de licenciement contraire aux engagements internationaux de la France 2019, p. 67 (n° 886)

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- La désignation des délégués syndicaux 2019, p. 47 (n° 886)
- Les élections au comité social et économique (5^e partie) : le déroulement des opérations électorales 2018, p. 169 (n° 877)
- Les élections au comité social et économique (4^e partie) : l'organisation matérielle des élections 2018, p. 131 (n° 876)
- Les élections au comité social et économique (3^e partie) : électorat et éligibilité 2018, p. 99 (n° 875)

SANTÉ AU TRAVAIL

- L'inaptitude médicale du salarié 2018, p. 351 (n° 883)

SALAIRE ET AVANTAGES

- Saisie sur salaire, quelles limites ? (barème 2018) 2018, p. 139 (n° 876)

NUMÉROS OU DOSSIERS SPÉCIAUX

- La désignation des délégués syndicaux ? 2019, p. 47 (n° 886)
- Jurisprudence de droit social 2017-2018 2019, p. 5 (n° 885)
- Les plans de sauvegarde de l'emploi 2018, p. 389 (n° 884)
- Les ordonnances (V) : le comité social et économique (1^{re} partie) 2018, p. 253 (n° 880-881)
- Les ordonnances (VI) : le comité social et économique (2^e partie) 2018, p. 305 (n° 882)
- La prévoyance collective en entreprise 2018, p. 181 (n° 878)
- Les ordonnances (III) : la négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (2^e partie) 2018, p. 117 (n° 876)
- Les ordonnances (II) : la négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (1^{re} partie) 2018, p. 81 (n° 875)

Sommaires de jurisprudence

Rubrique réalisée par Aude Le Mire, Laurent Milet et Estelle Suire.

DROIT DU TRAVAIL

Libertés du salarié

Respect de la vie privée

012 Élections professionnelles – Litige sur la constitution des listes – Communication d'éléments portant atteinte à la vie privée des salariés – Droit à réparation

La transmission par la société, à différents syndicats, sans l'accord préalable des intéressés, du bulletin de paie de chacun des salariés mentionnant des données personnelles telles que l'âge, le salaire, l'adresse personnelle, la domiciliation bancaire et l'existence d'arrêts de travail pour maladie est une atteinte à la vie privée des salariés constitutive d'un trouble manifestement illicite. En effet, seules les mentions relatives à l'emploi occupé et à la classification, voire au coefficient, étaient nécessaires au succès de la prétention de l'employeur dans le cadre du litige électoral.

Conformément à l'article 9 du Code civil, la seule constatation de l'atteinte à la vie privée ouvre droit à réparation, et la Cour d'appel peut souverainement évaluer le montant du préjudice subi (*Cass. soc. 7 nov. 2018, n° 17-16799, Sté SKF France*).

Commentaire : Lors des élections professionnelles, un litige naît au sujet de la position de trois candidats dans des collèges ne correspondant pas, selon l'employeur, à leur classification professionnelle. Devant le tribunal d'instance, l'employeur produit les fiches de paie complètes des salariés, fiches qu'il avait également transmises aux syndicats. Les intéressés saisissent les prud'hommes, et le conseil ordonna, en référé, la cessation de la communication des bulletins. En réponse, l'employeur avait notamment sommé les syndicats de les détruire. Mais la procédure ne s'est pas arrêtée au référé, et l'employeur a été condamné à verser des indemnités.

Vouloir établir des preuves ne permet pas d'utiliser tout document sans prendre de précaution. Si un document est susceptible de porter atteinte à la vie personnelle d'un salarié, il faut que sa production soit nécessaire à l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi (*Cass. soc. 9 nov. 2016, n° 15-10203*). Ici l'employeur aurait dû occulter toutes les données des bulletins de paie qui n'étaient pas utiles à la résolution d'un problème de répartition du personnel dans les collèges électoraux. Il plaide une atteinte minime à la vie privée, l'obtention des documents par des moyens licites et leur diffusion restreinte aux syndicats, lesquels avaient, selon lui, les moyens de les obtenir dans le cadre de leur droit à consultation. Cela n'a pas convaincu.

L'employeur contestait également l'octroi de 1 000 euros, au titre de l'atteinte à la vie privée, sans la démonstration, par les intéressés, de l'existence d'un préjudice. Concernant l'atteinte à la vie privée, la haute juridiction maintient cependant l'automatisme de la réparation. **ALM.**

Harcèlement

Harcèlement moral

013 Responsabilité du préposé – Présomption de responsabilité du commettant – Effets

Caractérise le délit de harcèlement moral à l'encontre de M. X... des agissements répétés ayant eu pour objet, ou pour effet, une dégradation des conditions de travail de Mme A... susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Ainsi, la responsabilité de la clinique, dont Mme Y... était la préposée, est engagée en application des règles de droit civil qui régissent les relations entre le commettant et le préposé, fondées sur les dispositions de l'article 1384, alinéa 5 ancien, devenu l'article 1242, alinéa 5, dudit code, et dont il résulte en substance que pèse une présomption de responsabilité du commettant du fait de son préposé, sauf à ce que le premier démontre que le second a agi sans autorisation, à des fins étrangères à ses attributions, et s'est placé hors des fonctions auxquelles il était employé (*Cass. crim. 13 nov. 2018, n° 17-81398*).

Commentaire : Lorsqu'un salarié est reconnu coupable de harcèlement, il engage la responsabilité civile de son employeur. En application de l'article 1242, alinéa 5, du Code civil, « on est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre ». L'employeur doit donc verser, à ce titre, des dommages et intérêts à la victime. Telle est l'issue de l'affaire soumise à la chambre criminelle de la Cour de cassation dans cette décision du 13 novembre 2018.

Une assistante de direction obtient la condamnation pénale du responsable des ressources humaines et du directeur général de la clinique privée où elle exerce ses fonctions, pour des faits de harcèlement moral à son encontre. Les faits retenus étaient nombreux : refus de contacts et de collaboration directe avec la salariée, paroles et attitudes agressives et humiliantes, surveillance très étroite sur son emploi du temps, humiliations (cris, insultes), envoi de documents au visage, obligation pour la salariée d'envoyer un mail à chaque départ et retour de déjeuner, fermeture à clef de la porte communicante entre les bureaux, refus de répondre quand la salariée tapait à la porte. Par ailleurs, certains témoignages ont montré que le directeur avait, par son comportement, fait partir de nombreux salariés (personnel soignant, pharmacien, chef de bloc, etc.). Ces faits, selon la chambre criminelle, engagent la responsabilité civile de la clinique, tenue de verser des dommages et intérêts à la salariée en réparation du dommage causé.

Précision sur les peines encourues : deux textes, deux peines. Deux textes sanctionnent pénalement le harcèlement moral. L'un dans le Code du travail, l'autre dans le Code pénal :

➤ l'article L. 1155-2 du Code du travail : « Les faits de harcèle-

ment moral (...) sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 15 000 euros».

► l'article 222-33-2 du Code pénal : «Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende».

Il ne peut y avoir cumul des peines sur la base de ces deux textes. C'est pourquoi, ne s'applique que l'incrimination la plus haute, à savoir les deux ans d'emprisonnement et les 30 000 euros d'amende (Cons. const., décision n° 2001-455 du 12 janv. 2002).

La peine est portée à trois ans de prison et 45 000 euros d'amende lorsque deux de ces circonstances aggravantes sont réunies (Art. 222-33-2-2 C. pén.):

- le harcèlement a causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours;
- la victime est un mineur de quinze ans;
- la victime est une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur;
- le harcèlement a été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique (cyber-harcèlement);
- un mineur était présent et a assisté aux actes de harcèlement. **ES.**

Contrat de travail

Formation du contrat

014 Promesse d'embauche – Conditions de validité

La promesse, qui ne précise ni rémunération ni date d'embauche, ne constitue ni une offre de contrat de travail ni une promesse unilatérale de contrat de travail (Cass. soc. 28 nov. 2018, n° 17-20782, *Le Chalet à Pizza*).

Commentaire : Depuis 2017, la Cour de cassation fait une distinction entre :

- l'offre de contrat de travail : un employeur propose un engagement à un candidat et lui exprime sa volonté de lui être lié. Il s'agit d'une simple offre. Le salarié peut accepter, ou refuser, l'offre dans le délai imparti. Si l'employeur se rétracte, il n'engage que sa responsabilité extracontractuelle;
- une promesse unilatérale de contrat : c'est déjà un contrat, par lequel l'employeur donne au candidat, dans un certain délai, le droit d'opter pour sa conclusion. Autrement dit il s'agit d'un contrat pour la formation duquel ne manque que l'accord du bénéficiaire. La révocation de la promesse pendant le délai octroyé au salarié pour accepter, ou refuser, n'empêche pas la formation du contrat de travail promis. Si l'employeur se rétracte, il doit assumer les conséquences d'un licenciement injustifié (Cass. soc. 21 sept. 2017, n° 16-20103, *RPDS n° 885 janv. 2019, somm. n° 008*). Sachant qu'en cas de contrat à durée déterminé (CDD), il ne peut rompre

la promesse d'embauche que pour des motifs légaux de rupture de CDD (Cass. soc. 12 mars 2002, n° 99-44222).

L'offre de contrat et la promesse unilatérale d'embauche doivent toutes deux comporter des éléments essentiels du contrat : l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction. La Cour de cassation juge, dans cette affaire opposant une gérante de restaurant et un candidat-livreur, que la rémunération et la date d'embauche faisant défaut, il n'y avait ni offre de contrat ni promesse d'embauche valable. **ALM.**

Licenciement

Suite du licenciement

015 Licenciement notifié par lettre remise au salarié en main propre contre décharge – Nullité de la transaction conclue dans la foulée

Viola les articles L. 1232-6, L. 1231-4 du Code du travail, et l'article 2044 du Code civil, la cour d'appel qui déclare valable la transaction conclue postérieurement à la notification du licenciement remise au salarié en main propre contre une décharge. En effet, la transaction conclue en l'absence de notification préalable du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, doit être déclarée nulle (Cass. soc. 10 oct. 2018, n° 17-10066).

Commentaire : La grande propension des ruptures conventionnelles, depuis plusieurs années, nous fait oublier ce qu'est une transaction ainsi que la procédure qui y est attachée.

La transaction n'est pas un mode de rupture du contrat de travail, mais un «*contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître*». (article 2044 du Code civil). Elle a pour but de régler les conséquences d'une rupture du contrat travail en évitant, dans la mesure du possible, ses suites judiciaires. En contrepartie de concessions réciproques, l'employeur et le salarié s'engagent donc à ne pas contester la validité de la rupture du contrat de travail. Ainsi, lorsqu'il y a une action aux prud'hommes, ce n'est pas la rupture du contrat qui est contestée, mais la transaction elle-même. Tel est le cas de l'affaire du 10 octobre 2018 soumise à la Cour de cassation.

Les faits sont simples : un salarié est engagé le 1^{er} avril 2007 ; une lettre de licenciement datée du 10 septembre 2011 lui est remise en main propre. Jusque-là, «*tout va bien*» (en termes de procédure évidemment), il est de jurisprudence constante que l'employeur peut remettre au salarié sa lettre de licenciement en main propre, contre décharge, au lieu de lui faire parvenir par lettre recommandée avec accusé de réception comme le préconise l'article L. 1232-6 du Code du travail. Cependant, par la suite, le salarié signe avec l'employeur un protocole transactionnel dont il conteste la validité en saisissant le conseil de prud'hommes. Ce qui était possible à l'occasion du licenciement (lettre remise en main propre) ne l'est plus lorsqu'il s'agit d'une transaction. En effet, si l'employeur signe une transaction après avoir remis en main propre la lettre de licenciement au salarié, la transaction est nulle. Pour être valable, la notification du licenciement aurait dû être au préalable envoyée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. Mode de preuve irréfutable. **ES.**

Protection des élus et mandatés

Bénéficiaires

016 Mandat extérieur – Défenseur syndical – Information de l'employeur sur le mandat – Conditions

Il appartient au salarié, qui se prévaut du statut protecteur lié à un mandat extérieur à l'entreprise, d'établir qu'il a informé son employeur de l'existence de ce mandat au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, ou que celui-ci en avait connaissance.

Ainsi, le salarié, qui n'informe pas son employeur de son mandat de défenseur syndical, et s'il n'est pas établi que l'employeur en a été informé, au jour de la notification de la rupture de la période d'essai, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en application des dispositions de l'article D. 1453-2-7 du Code du travail issu du décret n° 2016-975 du 18 juillet 2016, ne peut se prévaloir de son statut protecteur (*Cass. soc. 16 janv. 2019, n° 17-27685*).

Commentaire: Tout salarié, titulaire d'un mandat extérieur à l'entreprise (conseiller du salarié, défenseur syndical, conseiller prud'hommes), doit obligatoirement en informer son employeur, si possible par écrit (question de preuve). Ce mandat confère au salarié un statut protecteur qui oblige l'employeur à demander l'autorisation de l'inspection du travail s'il envisage de licencier le salarié. À défaut de l'avoir informé, le salarié ne peut se prévaloir de son statut protecteur. Mais que doit-on comprendre par « information donnée à l'employeur » ?

La Cour de cassation a de nouveau répondu à la question dans sa décision du 16 janvier dernier, s'agissant d'un mandat de défenseur syndical. Le salarié, dans cette affaire, avait omis de prévenir l'employeur de l'existence de son mandat. Mais, pour sa défense, il avait plaidé qu'en principe, l'employeur avait été informé par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) de son inscription sur la liste des défenseurs syndicaux. Ainsi, l'employeur ne pouvait ignorer l'existence de son mandat. Or, la Cour de cassation n'a malheureusement pas suivi ce raisonnement. Le salarié doit prouver, d'une part, qu'il a informé son employeur de son mandat, et s'il ne le peut pas, il doit alors pouvoir établir que l'employeur en avait été informé par la Direccte. En effet, on ne peut présumer que l'administration a bien accompli son obligation d'information. Pour autant, cela signifie-t-il que si le salarié avait réussi à prouver que l'administration avait effectivement rempli son obligation d'information à l'égard de l'employeur, la solution retenue aurait été différente ? On peut le penser, si tant est qu'il soit possible de rapporter une telle preuve.

À préciser: dans l'hypothèse où l'employeur change au cours du mandat, une nouvelle information par écrit doit être faite auprès du nouvel employeur par le conseiller du salarié, le défenseur syndical, le conseiller prud'homme. **ES**

Différentes formes de rupture

Démission

017 Absence de volonté claire et non équivoque

L'acte de démission a été rédigé par la salariée en même temps qu'un écrit de reconnaissance des faits qui lui étaient reprochés, en présence du directeur, dans un contexte de grande fatigue, et après que le directeur lui avait indiqué qu'il allait appeler les gendarmes et porter plainte. En outre, la salariée s'est rétractée quelques jours après. Il en résulte que la cour d'appel ne pouvait pas juger que la démission procédait d'une volonté libre, consciente, expresse, claire et non équivoque (*Cass. soc. 23 janv. 2019, n° 17-26794, Sté Y distribution Auray*).

Commentaire: Une démission valable nécessite le consentement libre du salarié, et doit résulter de sa volonté claire et non équivoque de rompre son contrat de travail. Dans cette affaire, les conditions ne sont pas remplies. Il s'agissait de l'employée d'un supermarché, arrêtée au moment où elle quittait le magasin avec des articles non payés dans son sac. Le directeur l'avait convoquée sur-le-champ dans son bureau et menacée d'appeler la gendarmerie et de porter plainte. L'intéressée avait alors signé une démission sur-le-champ, en se rétractant néanmoins cinq jours plus tard. Au vu des faits, il est effectivement difficile de plaider le consentement libre et la volonté non équivoque.

Il existe, bien sûr, des décisions similaires mettant en évidence le comportement actif de l'employeur dans la démission (par exemple *Cass. soc. 25 juin 2003, n° 01-43760* : menace d'un licenciement pour faute lourde et d'une plainte pénale ; *Cass. soc. 30 sept. 2003, n° 01-44949* : démission se basant sur un modèle remis par l'employeur lors d'un entretien avec celui-ci, en présence de collaborateurs et de l'avocat de l'entreprise).

La démission proposée expressément par un employeur a toutefois été validée dans une autre affaire au motif qu'elle permettait au salarié, en l'occurrence un directeur de centre social, d'éviter que sa fin de carrière ne souffre d'une rupture de contrat de travail piteuse. L'intéressé avait commis des fautes assez graves justifiant un licenciement disciplinaire et des poursuites judiciaires. Malgré tout, dans le principe, le procédé reste regrettable (*Cass. soc. 25 mai 2011, n° 06-68224*). **ALM.**

Conventions collectives

Application

018 Égalité de traitement – Période antérieure à l'entrée en vigueur de l'accord

Il résulte de l'article 2 du Code civil qu'une convention ou un accord collectif, même dérogatoire, ne peut priver un salarié des droits qu'il tient du principe d'égalité de traitement pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de l'accord (*Cass. soc. 28 nov. 2018, n° 17-20007, La Poste*).

Commentaire: Selon l'article 2 du Code civil, «*la loi ne dispose que pour l'avenir; elle n'a point d'effet rétroactif*». Les juges appliquent ici ce principe à l'accord collectif.

Le contexte de cette affaire est celui de la tentative, au sein de La Poste, de mise à niveau progressive des rémunérations des agents de droit privé et des fonctionnaires via des «compléments Poste». Sans rentrer dans les détails du litige, basé sur le principe d'égalité de traitement, des salariés demandaient des rappels de salaire sur une période antérieure à 2015. À cette date, avait été signé un accord collectif mettant en place un nouveau système de rémunération et instaurant, au profit de certains agents, une indemnité compensant la perte de primes antérieures. Pour contester le fait que les demandeurs aient obtenu gain de cause pour la période antérieure à l'accord, l'entreprise affirmait, entre autres, que la cour d'appel n'avait pas recherché si l'accord de 2015 avait pu «*valider pour le passé et pérenniser pour l'avenir les différences de traitement existantes dans l'attribution du complément Poste (...)*». Appel du pied visant à faire appliquer la jurisprudence sur les avantages catégoriels présumés justifiés lorsqu'ils sont issus d'accords collectifs. En vain. L'accord collectif ne peut pas «*effacer*» une inégalité de traitement constatée avant qu'il n'entre en vigueur. **ALM.**

Comité d'entreprise

Fonctionnement

019 Fusion-absorption avec transfert des salariés au sein de l'entreprise absorbante – Dévolution du patrimoine des comités au comité d'entreprise de l'entreprise absorbante – Effets – Droit du comité de demander un rappel de subvention

Il n'y a pas lieu d'appliquer l'article R. 2323-39 du Code du travail, alors en vigueur, sur la dévolution des biens à la situation d'un comité d'entreprise d'une société ayant fait l'objet d'une opération de fusion-absorption et dont les salariés ont été transférés au sein de la société absorbante.

En conséquence, le comité d'entreprise de l'entreprise absorbée peut décider la dévolution de son patrimoine au comité d'entreprise de l'entreprise absorbante, ce qui a pour effet de transmettre à ce dernier l'ensemble de ses biens et droits. Il en résulte que le comité d'entreprise de l'entreprise absorbante est recevable à engager une action en justice pour obtenir le paiement d'un rappel de subvention et de contribution de l'employeur au titre des années antérieures à l'opération de fusion-absorption (*Cass. soc. 16 janv. 2019, n° S 17-26993, société Systra*).

Commentaire: Cet arrêt illustre les difficultés pratiques auxquelles sont confrontés les comités d'entreprise (CE) en cas de modification dans l'organisation juridique de l'entreprise. En l'espèce, les sociétés Xelis et Inexia ont fait l'objet d'une fusion-absorption par la société Systra, avec transfert des contrats de

travail des salariés des deux sociétés absorbées. Les comités d'entreprise appelés à disparaître des deux sociétés absorbées ont alors décidé de transmettre au comité d'entreprise de la société Systra la totalité de leur patrimoine respectif. Mais les élus du CE de la société Systra s'aperçoivent que les subventions reçues par les anciens comités n'ont pas été correctement calculées. Le CE réclame alors en justice à la société Systra, devenue employeur des salariés transférés, un rappel sur les budgets de fonctionnement et les subventions destinées aux activités sociales et culturelles des comités d'entreprise Xelis et Inexia.

L'argument avancé par le comité est le suivant: la décision des anciens comités de transmettre leurs patrimoines au comité de la société Systra a eu pour effet de transférer à ce dernier l'ensemble de leurs biens et droits, et notamment les créances. L'employeur s'y oppose en invoquant l'article R. 2323-39 du Code du travail alors applicable et relatif à la dévolution des biens du comité d'entreprise qui a vocation, selon lui, à s'appliquer à l'ensemble des cas de dissolution de l'entreprise, et notamment au cas de dissolution consécutive à une fusion. Cet article permet à un comité d'entreprise en cas de disparition définitive de l'entreprise de décider de l'affectation des biens dont il dispose. Mais le ou les comités destinataires ne peuvent pas récupérer les éventuelles créances des CE donateurs et agir en justice pour en réclamer le paiement puisque seuls les biens du comité sont transférés et non l'ensemble des droits.

La cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, donne raison au comité en estimant que l'article R. 2323-39 sur la dévolution des biens n'est pas applicable à la situation du comité d'entreprise d'une société ayant fait l'objet d'une opération de fusion-absorption dans la mesure où l'ensemble des salariés des sociétés absorbées ont été transférés au sein de la société absorbante. Le ou les comités des entreprises absorbées pouvaient donc décider de transmettre l'ensemble de leur patrimoine au comité de l'entreprise absorbante, ce qui implique la transmission de l'ensemble des biens et des droits. La solution retenue doit être approuvée. En effet, ce n'est pas parce qu'une entreprise n'a plus elle-même d'activité, et disparaît juridiquement, que l'activité qui était précédemment la sienne n'est pas poursuivie au sein de l'entreprise absorbante à la suite de la fusion. Ce qui était le cas en l'espèce et avait nécessité le transfert des salariés concernés. Il est donc normal, comme l'avait souligné la cour d'appel, que les biens du comité d'entreprise de la société absorbée, qui sont la propriété de la collectivité des travailleurs qu'il représente, soient nécessairement affectés au comité d'entreprise de la société absorbante, cette affectation emportant dévolution du patrimoine des comités dissous au comité de la société absorbante chargé désormais de représenter les intérêts de cette collectivité. **LM.**

À noter: La solution dégagée par l'arrêt commenté est évidemment transposable au CSE. Signalons, par ailleurs, que les règles gouvernant la dévolution des biens d'un comité social et économique sont aujourd'hui codifiées sans changement à l'article R. 2312-52 du Code du travail. Pour en savoir plus, voir M. Cohen et L. Milet, «*Le droit des CSE et des comités de groupe*», 14^e éd., LGDJ 2019, n° 2143 et suiv.

Comité social et économique

Mise en place

020 Nombre et périmètre des établissements distincts – Décision unilatérale de l'employeur – Critère – Autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service

Selon l'article L. 2313-4 du Code du travail, en l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3 du même code, le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques sont fixés compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Il en résulte que constitue au sens de ce texte un établissement distinct celui qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service (*Cass. soc. 19 déc. 2018, n° 18-23655, Sud Rail*).

Commentaire: Cet arrêt est le premier à être rendu à propos de la mise en place du comité social et économique (CSE) dans une entreprise à établissements multiples. Des CSE d'établissement doivent en effet être constitués (*art. L. 2313-1 du C. trav.*) si l'entreprise a un effectif global d'au moins 50 salariés et si au moins deux établissements présentent un caractère « distinct ». Ce qu'il faut entendre par « établissement distinct » constitue donc un enjeu majeur car plus les établissements distincts sont nombreux, plus le nombre de représentants du personnel est important, et inversement. Par ailleurs, de nombreux établissements distincts permettent de mettre en place des CSE au plus près des collectivités de travail et donc des salariés.

En conséquence, plus la définition de l'établissement distinct est souple, plus sa reconnaissance sera facilitée. Inversement, une définition plus restrictive risque de déboucher sur un nombre plus restreint d'établissements distincts et donc de CSE d'établissement. Or depuis les ordonnances de 2017 et la loi de ratification du 29 mars 2018, il n'existe plus qu'une seule institution représentative. La non-reconnaissance du caractère distinct d'un établissement au sens du CSE peut donc entraîner une centralisation excessive de la représentation, qui ne sera plus compensée par la présence de délégués du personnel sur un périmètre plus restreint, sauf à désigner par accord des représentants de proximité pour lesquels il n'y a aucun minimum légal.

Un accord ou une décision unilatérale de l'employeur. En principe, depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, c'est un accord d'entreprise majoritaire sans possibilité de référendum (*art. L. 2313-2 du C. trav.*) qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. Cet accord est libre de retenir les critères qui lui semblent pertinents pour définir l'établissement

distinct (par exemple l'implantation géographique, le caractère de stabilité et le degré d'autonomie du chef d'établissement qui étaient les critères adoptés jusqu'alors par la jurisprudence). Mais en l'absence d'accord, l'employeur est autorisé à fixer unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts, en se référant uniquement à l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (*art. L. 2313-4 du C. trav.*). Cette référence à l'autonomie de gestion du responsable signifie que la loi entend permettre à l'employeur de privilégier le périmètre d'implantation des nouveaux comités sociaux et économiques d'établissement sur celui des anciens comités d'établissement avec les inconvénients évoqués ci-avant. Si un ou plusieurs syndicats représentatifs, ou le comité social et économique, sont en désaccord avec le contenu de la décision de l'employeur, ils peuvent la contester dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle ils ont été informés, devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) (*Art. R. 2313-1 et R. 2313-4 du C. trav.*). La décision de l'administration peut faire l'objet d'un recours qui doit être porté devant le juge judiciaire (tribunal d'instance) et non devant le juge administratif.

C'est précisément ce qui s'est passé à l'occasion de la mise en place des CSE d'établissement au sein de la SNCF. La direction de la SNCF et les organisations syndicales représentatives de l'entreprise ont engagé une négociation sur le nombre et le périmètre des établissements distincts, qui n'a pas abouti. L'employeur a en conséquence fixé unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts. La décision de l'employeur a été contestée devant la Direccte qui a procédé à un découpage correspondant à celui fixé par l'employeur. La décision de la Direccte a été contestée par les organisations syndicales devant le tribunal d'instance qui, par un jugement du 11 octobre 2018 a fixé, à son tour, un nombre et des périmètres d'établissements distincts identiques à ceux résultant de la décision de la Direccte.

Une appréciation restrictive de la Cour de cassation. Appelée à se prononcer, la Cour de cassation a validé la décision du juge d'instance. Elle a posé en principe que constitue un établissement distinct l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service (*Cass. soc. 19 déc. 2018, n° 18-23655, SNCF*). Elle a ainsi repris à son compte la solution dégagée en son temps par le Conseil d'État pour la mise en place des comités d'entreprise (*Cons. Et 29 juin 1973, n° 77982, C^e internationale des wagons-lits; Cons. Et. 27 mars 1996, n° 155791, RATP*). Celui-ci se référerait à « l'autonomie de l'établissement » en s'attachant essentiellement à vérifier les pouvoirs consentis au chef d'établissement et l'autonomie de décision dont il pouvait disposer pour que le « *fonctionnement normal des comités d'établissement puisse être assuré à son niveau* », pouvoirs qui devaient être caractérisés en matière de gestion du personnel et d'exécution du service.

Pour la gestion du personnel, le Conseil d'État avait jusqu'alors cité le pouvoir d'embaucher, de noter, de décider des promotions, de prononcer des sanctions disciplinaires (*Cons. Et. 3 juill. 1996, n° 147771*). Pour l'exécution du service, il avait cité les prises de décisions d'ordre budgétaire ou financier. Le Conseil d'État a en effet souvent privilégié l'autonomie administrative se traduisant par l'existence

d'une structure de gestion administrative, financière et commerciale (Cons. Et. 27 mars 1996 précité, Dr. ouv. 1996.493, note J.-L. Rey). Dans l'affaire SNCF, le tribunal d'instance, approuvé par la Cour de cassation, a ainsi considéré que 33 chefs d'établissement disposaient, à leur niveau, d'une autonomie de gestion suffisante. Pour les autres établissements revendiqués par les organisations syndicales requérantes, celles-ci ne démontraient pas l'existence de pouvoirs effectifs des responsables en matière de gestion du personnel ou d'exécution du service.

Appréciation critique. L'analyse des pouvoirs des chefs d'établissement à laquelle se sont livrés l'autorité administrative, puis le juge d'instance, semble s'être limitée à ignorer l'argument principal des syndicats selon lequel l'autonomie doit seulement être suffisante, dans plusieurs de ses aspects (gestion du personnel et gestion de l'activité économique), compte tenu de l'objectif poursuivi, qui est de permettre au responsable d'établissement de présider utilement ce comité, c'est-à-dire l'informer, le consulter et engager un dialogue utile avec ses membres, sans impliquer une indépendance totale de l'établissement par rapport à la structure centrale d'entreprise. La Cour de cassation a visiblement confondu autonomie de gestion avec autonomie totale et absolue. Elle aurait pu, par ailleurs, se demander si la fusion des instances représentatives du personnel ne méritait pas une approche plus souple de la notion d'établissement distinct au sens du CSE pour au moins deux raisons :

- 1° Le comité social et économique doit assumer des fonctions supposant une proximité avec les salariés en plus de celles anciennement dévolues au comité d'entreprise, c'est-à-dire celles des anciens délégués du personnel et des anciens CHSCT ;
- 2° La consultation des comités sociaux et économiques d'établissement est, pour une large part, recentrée sur « la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail » (Art. L. 2312-26 du C. trav.). Il n'est donc pas absolument nécessaire, dans certains cas, que l'autonomie de gestion exigée du représentant de l'employeur soit mesurée à l'aune des critères de l'exécution du service (pouvoir en matière de comptabilité, de contrôle qualité et de gestion des stocks par exemple). Sa capacité d'influence sur le seul champ de « la politique sociale de l'établissement et ses conditions de travail et d'emploi » pourrait être suffisante (en ce sens F. Signoretto, « Plaidoyer pour une évolution de l'établissement distinct », RDT mai 2018, p. 352). Et cela d'autant plus que c'est dans ces domaines que les délégués du personnel et le CHSCT intervenaient le plus. **LM.**

En savoir plus voir M. Cohen et L. Milet, « Le droit des CSE et des comités de groupe », 14^e éd., LGDJ 2019, n° 287 et suiv.

Élections professionnelles

Opérations électorales

021 Déroulement des élections – Rôle du tribunal d'instance – Fixation du calendrier

Le tribunal d'instance, juge de l'élection, a le pouvoir de prendre toutes les mesures nécessaires au bon déroulement des opérations électorales.

Si les élections pour lesquelles le protocole préélectoral a été conclu n'ont pas pu se dérouler en raison d'une anomalie affectant le matériel de vote et si la négociation engagée par l'employeur d'un avenant au protocole ayant pour but de fixer un nouveau calendrier électoral n'a pas abouti à un accord, le tribunal d'instance peut déterminer les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales en ordonnant à la société de mettre en place le processus électoral dans un délai de trente jours à compter de la notification du jugement et réorganiser les premier et deuxième tours (Cass. soc. 19 déc. 2018, n° 17-27442, Sté XL transports).

Commentaire : Dans cette affaire, un protocole d'accord préélectoral (PAP) avait été signé à l'unanimité, mais un problème concernant le vote par correspondance avait empêché la tenue du scrutin. L'employeur avait engagé la négociation d'un avenant du PAP afin de fixer un nouveau calendrier. En vain. Il avait fini par transmettre à la Direccte de nouvelles dates de vote. Après le premier tour, un syndicat avait saisi le tribunal d'instance pour que l'ensemble du processus électoral soit repris (nouvelle convocation des syndicats, nouvelle négociation d'un PAP etc.). Le tribunal d'instance a au contraire validé le PAP et ordonné que les élections soient organisées trente jours après sa décision, sur la base de ce protocole. En rappelant les pouvoirs du tribunal d'instance en matière de déroulement des opérations électorales (Cass. soc. 26 sept. 2012, n° 11-26659) et en s'appuyant sur les articles L.2314-23 et L.2324-21 du Code du travail, dans leur version alors applicable, la Cour de cassation donne raison à la juridiction de première instance. **ALM.**



ledroitouvrier.cgt.fr

LE DROIT OUVRIER . Février 2019

Sommaire

Hommage à Jean-Maurice Verdier
Manuela Grévy et Isabelle Meyrat

DOCTRINE

Michèle Bonnechère : Mondialisation, multinationales et droit du travail : éléments de réflexion

À propos de la procédure prud'homale
Vincent Orif :

Concentration et évolution du litige en matière prud'homale depuis l'abrogation de la règle de l'unicité de l'instance

DOCUMENT

Au sujet du livre « Libérer le travail »
– par Pascal Rennes

JURISPRUDENCE

Voir notamment

Le droit d'alerte du comité d'entreprise : un déclenchement souple pour une efficacité optimale

Cour de cassation (Ch. Soc.) 12 septembre 2018 – Note Jérémie Jardonnet (p. 89)

Premiers éclairages sur l'étendue du contrôle judiciaire de l'accord fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place du CSE
Tribunal de grande instance de Paris 6 novembre 2018 – Note Héléne Viart (p. 93)

Première décision des juges du fond après l'arrêt Micropole univers de la Cour de cassation relatif au licenciement d'une salariée voilée : abandon de la doctrine du « client-versi »

Cour d'appel de Versailles 29 novembre 2018 – Note Marie-France Bied-Charretton (p. 99)

Salarié protégé licencié pour inaptitude consécutive au manquement de l'employeur à son obligation de sécurité : compétence du juge judiciaire pour l'indemnisation du préjudice résultant du caractère abusif de la rupture
Cour de cassation (Ch. Soc.) 17 octobre 2018 – Note Ivan Masanovic (p. 114)

Les conventions de forfait

Par Mouna Benyoucef et Lauren Rieux*



→ **Sachez-le vite**

Une convention de forfait fixe une certaine durée de travail (en heures ou en jours) en contrepartie d'une rémunération forfaitaire incluant les majorations pour heures supplémentaires (forfait en heures) ou des jours de repos (forfait en jours).

Le salarié doit accepter expressément, par écrit, la convention de forfait, qu'il s'agisse d'un forfait en heures (sur la semaine, sur le mois ou sur l'année) ou d'un forfait en jours.

La sécurité juridique de ces modalités de décompte du temps de travail, notamment des forfaits annuels en jours où toute référence horaire est abandonnée, reste encore incertaine, et ce malgré l'intervention récente du législateur.

Les conventions de forfait, sous couvert d'apporter des réponses adaptées à l'organisation du temps de travail de salariés autonomes, sont porteuses de durées du travail excessives susceptibles de présenter des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Les exigences de suivi et de contrôle de la charge de travail dépendent du contenu des accords collectifs de branche et d'entreprise instituant ces conventions, ainsi que de la jurisprudence de la Cour de cassation encore en cours de construction.

Lorsqu'une convention de forfait en heures, ou en jours, ne remplit pas les conditions de validité exigées par la loi, elle est illicite et le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes pour faire constater sa nullité ou son inopposabilité. Le salarié soumis à une telle convention peut alors obtenir le paiement de ses heures supplémentaires.

Les organisations syndicales et les représentants du personnel ont, sur cette thématique, un rôle prépondérant, tant dans la négociation d'accords collectifs à même d'apporter les garanties suffisantes afin que la charge de travail des salariés reste raisonnable, que dans le suivi au sein de l'entreprise de la régularité du recours à ces conventions de forfait.

Les lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000, le plus souvent associées à la réduction du temps de travail hebdomadaire à 35 heures, ont également été le vecteur du développement de la flexibilité dans l'organisation du temps de travail. De nombreux mécanismes dérogeant au principe de stabilité et de prévisibilité des horaires de travail organisés sur une base hebdomadaire ont, à cette occasion, été introduits.

Les conventions de forfait en heures et en jours sur l'année, ainsi que, dans une moindre mesure, les conventions de forfait en heures hebdomadaire et mensuel, participent de ce développement des rythmes de travail atypiques. En définissant un temps de travail forfaitisé et une rémunération associée, ces quatre modalités d'organisation du temps de travail écartent toute référence à la durée légale du travail et à la notion d'heure supplémentaire. Le caractère dérogatoire à la législation sur le temps de travail atteint son paroxysme avec les conventions de forfait en jours où un décompte en journées de travail se substitue à toute référence horaire. Ne sont ainsi notamment plus applicables les dispositions légales relatives aux durées du travail maximales quotidiennes (10 heures) et hebdomadaire (48 heures par semaine et 44 heures en moyenne par période de 12 semaines) (1).

Initialement, ces conventions de forfait étaient censées répondre à la nécessité d'adapter l'organisation du temps de travail des cadres dont les responsabilités et l'autonomie se prêtent difficilement à l'insertion dans un horaire collectif d'entreprise stable. Néanmoins, les employeurs se sont rapidement saisis de ces nouvelles opportunités de décompte des temps de travail pour exiger une disponibilité excessive de leurs salariés tout en s'exonérant de l'obligation de paiement des heures supplémentaires. Ce détournement de finalité a été amplifié par l'extension progressive des catégories de salariés à même d'être soumis à des conventions de forfait en jours et en heures sur l'année (2). Comme le montrent les statistiques officielles (voir encadré p. 92), le nombre de salariés titulaires de conventions de forfait augmente régulièrement depuis lors.

* Avocates au barreau de Paris, DDP Avocats.

(1) Art. L. 3121-34, L. 3121-35 et L. 3121-36 du C. trav.

(2) Lois n° 2003-47 du 17 juil. 2003 et n° 2008-789 du 20 août 2008.

Plan

1. Qu'est-ce qu'une convention de forfait ?

- A – Convention de forfait en heures sur la semaine et convention de forfait en heures sur le mois
- B – Convention de forfait en heures sur l'année
- C – Convention de forfait en jours sur l'année
- D – L'accord exprès du salarié : condition commune aux quatre catégories de convention
 - a) L'accord du salarié était auparavant toujours indispensable
 - b) Les ordonnances Macron ouvrent la possibilité d'imposer des modifications du forfait sans requérir au préalable l'accord du salarié

2. Les conventions de forfait en heures

- A – La convention de forfait en heures hebdomadaire ou la convention de forfait en heures mensuel
 - a) Les salariés concernés
 - b) Les conditions de mise en place
 - c) La rémunération
 - d) La durée du travail
- B – La convention de forfait en heures sur l'année
 - a) Les salariés concernés
 - b) Modalités de mise en place
 - c) La rémunération
 - d) La durée du travail
- C – Recours face à une convention de forfait en heures sur la semaine, le mois ou l'année irrégulière

3. Les conventions de forfait en jours

- A – Conditions de licéité
 - a) Nécessité d'un accord collectif
 - b) Nécessité d'une convention individuelle
 - c) Catégories de salariés concernés
 - d) Nombre de jours travaillés sur l'année
 - e) Encadrement de la charge de travail et respect des temps de repos
 - f) La rémunération doit être conforme aux sujétions imposées
- B – L'action juridique face à une convention de forfait en jours illicite
 - a) L'action du salarié devant le conseil de prud'hommes
 - b) L'action des organisations syndicales devant les juridictions civiles
 - c) L'action devant les juridictions répressives

Encadrés

- Le rôle des institutions représentatives du personnel
- La saisine de l'Inspection du travail
- Le décompte des absences
- Des statistiques inquiétantes
- Des dispositions légales s'imposent selon l'UGICT-CGT
- Grève et forfait jours
- Heures de délégation et forfait en jours
- Méthode pour constituer un dossier prud'homal

Le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a estimé, à de multiples reprises, que le dispositif légal de forfait en jours ne fixait pas une durée raisonnable de travail journalier et ne garantissait pas le droit à une rémunération équitable (3).

S'inspirant de ce droit européen, la Cour de cassation a invalidé de nombreuses conventions collectives de branche, exigeant qu'elles contiennent les garanties suffisantes pour que l'amplitude et la charge de travail des salariés en forfait restent raisonnables et que la protection de leur sécurité et de leur santé soit assurée (4).

Face à ces condamnations, la loi travail du 8 août 2016 a intégré ces exigences jurisprudentielles dans de nouvelles dispositions légales. Néanmoins, cette loi se borne à l'édition de formules creuses sans véritable contenu. Le législateur a ainsi manqué une occasion de régulariser la situation et d'établir un cadre réellement sécurisé.

En effet, ce dispositif n'apporte pas les garanties suffisantes pour permettre de s'assurer que les salariés ne sont pas soumis à une charge de travail déraisonnable et qu'ils bénéficient d'une rémunération adaptée étant rappelé que seuls les repos quotidiens (11 heures) et hebdomadaire (35 heures) sont applicables à ces salariés. C'est la raison pour laquelle la CGT et la CFE-CGC ont saisi le CEDS pour que soit jugée l'invalidité d'un tel dispositif, qui ouvre légalement la possibilité de travailler 78 heures par semaine!

Quant aux ordonnances Macron, elles ont fragilisé la protection, déjà faible, dont bénéficiaient les salariés soumis au forfait en jours, en instituant les accords de performances collectives, qui ouvrent la possibilité pour l'employeur d'imposer la modification du forfait sans l'accord du salarié.

Cette déréglementation entraîne *de facto* une durée du travail excessive assortie d'une baisse des salaires. Il existe, par conséquent, un réel enjeu en termes de négociation collective pour la mise en œuvre de dispositions concrètes et impératives visant à prévoir des garanties salariales, des mesures de limitation de la charge de travail et des mécanismes de contrôle de l'effectivité de ces mesures.

1 Qu'est-ce qu'une convention de forfait ?

Une convention de forfait fixe une certaine durée de temps travaillé (en heures ou en jours) en contrepartie d'une rémunération forfaitaire incluant les majorations pour des heures supplémentaires (forfait en heures) ou des jours de repos (forfait en jours).

(3) CEDS, 16 nov. 2001, n° 9/2000 ; CEDS, 12 oct. 2004, n° 16/2003 ; CEDS, 7 déc. 2004, n° 22/2003 ; CEDS, 23 juin 2010, n° 55/2009.

(4) Arrêt fondateur : Cass. soc. 29 juin 2011, n° 09-71107.

Il existe quatre catégories de convention de forfait : en heures sur la semaine, le mois, l'année et en jours sur l'année.

La mise en place de conventions de forfait sur l'année, en heures ou en jours, nécessite la conclusion d'un accord collectif. Cela n'est en revanche pas requis pour les conventions de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

A – Convention de forfait en heures sur la semaine et convention de forfait en heures sur le mois

Ces conventions fixent un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires à effectuer sur la semaine ou le mois en contrepartie d'une rémunération forfaitaire incluant le paiement de ces heures supplémentaires. Par exemple, forfait de 38 heures par semaine (incluant le paiement de 3 heures supplémentaires par semaine) ou forfait de 165 heures par mois (incluant le paiement de 13,33 heures supplémentaires par mois).

Ce forfait existe depuis la loi de mensualisation de 1978 et est désormais codifié aux articles L. 3121-53 à L. 3121-57 du Code du travail.

B – Convention de forfait en heures sur l'année

Cette convention fixe un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires à effectuer sur l'année en contrepartie d'une rémunération forfaitaire incluant le paiement de ces heures supplémentaires. Par exemple, un forfait de 1 707 heures par an, incluant le paiement de 100 heures supplémentaires (la durée légale annuelle de travail étant de 1 607 heures).

Ce forfait organise un aménagement du temps de travail sur l'année, donc flexible et individualisé. Contrairement au forfait en heures sur la semaine ou le mois, il est réservé aux cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif ou aux salariés autonomes. Il nécessite la conclusion d'un accord collectif (entreprise, établissement ou branche).

Ce dispositif a été modifié, en dernier lieu, par la loi travail du 8 août 2016 et recodifié aux articles L. 3121-53 à L. 3121-57 et L. 3121-63 à L. 3121-64 du Code du travail. Toutefois, les accords conclus avant cette loi restent valables s'ils sont conformes aux exigences légales et jurisprudentielles applicables au moment de leur conclusion ⁽⁵⁾.

C – Convention de forfait en jours sur l'année

Cette convention fixe un nombre prédéterminé de jours travaillés sur l'année en contrepartie d'une rémunération forfaitaire. Par exemple, un forfait

de 218 jours en contrepartie d'une rémunération mensuelle de base de 3 500 euros brut.

Ce forfait organise un décompte de la durée du travail en journées ou demi-journées, sans référence au nombre d'heures travaillées.

Il a été modifié par la loi travail du 8 août 2016 et les ordonnances Macron du 22 septembre 2017. Il est désormais codifié aux articles L. 3121-53 à L. 3121-55 et L. 3121-58 à L. 3121-66 du Code du travail. Toutefois, les accords conclus avant cette loi restent valables s'ils sont conformes aux exigences légales et jurisprudentielles applicables au moment de leur conclusion ⁽⁶⁾.

Nombre de mesures protectrices de la santé des salariés sont écartées puisque l'employeur échappe aux règles relatives ⁽⁷⁾ : à la durée légale hebdomadaire (35 heures) ; à la durée quotidienne maximale de travail (10 heures par jour) ; aux durées hebdomadaires maximales de travail (48 heures par semaine et 44 heures en moyenne par période de 12 semaines).

D – L'accord exprès du salarié : condition commune aux quatre catégories de convention

a) L'accord du salarié était auparavant toujours indispensable

Le salarié doit accepter expressément, par écrit ⁽⁸⁾, la mise en place d'une convention de forfait qu'il s'agisse d'un forfait en heures (sur la semaine, sur le mois ou sur l'année) ou d'un forfait en jours.

Le seul renvoi général fait, dans le contrat de travail, à l'accord d'entreprise ne peut constituer l'écrit requis ⁽⁹⁾. De même, une simple note de service, même signée par les salariés, est insuffisante ⁽¹⁰⁾. Naturellement, cet accord exprès ne peut résulter d'une simple mention sur le bulletin de paie du salarié. ⁽¹¹⁾

L'écrit doit être une clause ou un avenant du contrat de travail qui précise obligatoirement :

- le nombre d'heures supplémentaires (forfait en heures) ou de journées travaillées (forfait en jours) comprises dans le forfait ;
- le salaire de base et le montant de la rémunération forfaitaire ⁽¹²⁾.

Ainsi, la seule fixation d'une rémunération forfaitaire, sans que soit déterminé le nombre d'heures

(6) Loi du 8 août 2016, n° 2016-1088, art. 12.

(7) Art. L. 3121-62 du C. trav.

(8) Art. L. 3121-55 du C. trav.

(9) Cass. soc. 31 janv. 2012, n° 10-17593, *Datafirst*.

(10) Cass. soc. 13 fév. 2013, n° 11-27826, *Bail Immo Nord*.

(11) Cass. soc. 4 nov. 2015, n° 14-10419, *Bruynzeel Rangements*.

(12) Cass. soc. 2 juin 1999, n° 97-43474, *Agrigel* ; Cass. soc. 8 juin 2010, n° 08-41634, *Jardinerie NOVA*.

(5) Loi du 8 août 2016, n° 2016-1088, art. 12.

supplémentaires inclus dans cette rémunération, ne permet pas de caractériser une convention de forfait ⁽¹³⁾.

De même, le nombre de jours travaillés doit être fixé de manière précise et intangible. A ainsi été jugée irrégulière une convention individuelle se bornant à mentionner un nombre maximum de jours à travailler ⁽¹⁴⁾.

La proposition d'une convention de forfait à un salarié soumis à la durée légale du travail constitue une modification de son contrat de travail. Le refus du salarié ne saurait donc constituer un motif de licenciement.

b) Les ordonnances Macron ouvrent la possibilité d'imposer des modifications du forfait sans requérir au préalable l'accord du salarié

La nécessité de recueillir le consentement du salarié a été remise en cause par l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 ⁽¹⁵⁾. Cette dernière a remplacé les accords de préservation ou de développement de l'emploi par l'accord de performance collective. Les stipulations de cet accord se substituent de plein droit aux clauses du contrat de travail, sans recueil préalable de l'accord du salarié.

Concernant les conventions de forfait, l'accord de performance collective peut parfaitement mettre en place un tel dispositif qui n'existait pas auparavant

(13) *Cass. soc. 3 déc. 2003, n° 01-44041, Chatrace-SA Preba - Intermarché*; *Cass. soc. 21 sept. 2010, n° 09-41154*; *Cass. soc. 3 mai 2011, n° 09-70813 et n° 09-71037 et Cass. soc. 15 janv. 2014, n° 12-19446 - Transports Buffa*.

(14) *Cass. soc. 16 nov. 2007, n° 06-40417, Eldorauto*; *Cass. soc. 12 févr. 2015, n° 13-17516, Dervaux*; *Cass. soc. 16 mars 2016, n° 14-28295, Allergan*.

(15) *Ord. n° 2017-1985 du 22 sept. 2017*.

dans l'entreprise. Dans cette situation, les articles du Code du travail réglementant le recours à ce forfait sont intégralement applicables et devront être respectés, y compris l'obligation de conclure une convention individuelle de forfait par écrit, exigée par l'article L. 3121-55 de ce Code.

La situation est différente lorsque l'accord de performance collective modifie un dispositif de forfait annuel déjà existant. Dans ce cas, la loi précise qu'il n'y a pas lieu d'appliquer l'exigence de la conclusion d'une convention individuelle, ni celle selon laquelle l'accord doit fixer les caractéristiques principales de ces conditions individuelles (notamment le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait). Il n'y aura donc pas besoin d'un accord exprès de chaque salarié aux modifications du dispositif de forfait, quelle que soit l'aggravation des conditions de travail qu'elles supposent.

Pire encore, dans la mesure où les aménagements prévus par l'accord impliquent une modification du contrat de travail, le salarié pourra la refuser dans le délai d'un mois à partir du moment où l'employeur aura notifié à chacun leur droit d'accepter ou de refuser l'application de l'accord. Et ce refus constituera une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Ces dispositions sont particulièrement défavorables au salarié qui n'aura pas d'autre choix que de se plier à «l'accord de performance collective» ou de se laisser licencier et, donc, de perdre son emploi, sans bénéficier d'aucun avantage particulier. Une telle fragilisation de la situation des salariés soumis à des conventions de forfait est particulièrement choquante dans la mesure où ces mécanismes présentent un risque pour leur santé.

➔ Le rôle des institutions représentatives du personnel

Le comité social et économique (CSE) doit être consulté sur les projets de l'employeur de nature à affecter la durée ou les conditions de travail du personnel ⁽¹⁾. La décision de mise en œuvre dans l'entreprise de conventions de forfait, en heures ou en jours, doit dès lors faire l'objet d'une consultation préalable de l'instance.

La loi travail du 8 août 2016 a abrogé l'article L. 2323-29 du Code du travail qui obligeait l'employeur à engager une consultation annuelle du comité d'entreprise sur le recours aux conventions de forfait et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Cependant, en application de l'article L. 3171-2 du Code du travail, le comité social et économique peut exercer un rôle de vigilance sur la charge de travail des salariés en convention de forfait en heures. Il a en effet accès, pour chacun des salariés concernés, aux documents de décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective.

Aucune obligation d'information et de consultation du CHSCT n'est expressément prévue par les textes. Néanmoins, au vu des risques

en termes de santé et de sécurité liés à la mise en œuvre de ces dispositifs (souvent rappelés par la Cour de cassation dans le cas des forfaits en jours), cette instance devrait être consultée lors de l'introduction de conventions de forfait dans l'entreprise.

De même, si les représentants du personnel au CHSCT sont alertés de situations de surcharge de travail de salariés en convention de forfait, ils sont fondés à demander une réunion extraordinaire de l'instance afin de s'assurer que les garanties de suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées travaillées prévues dans l'accord collectif sont bien appliquées, et ce d'autant plus depuis que l'absence de mise en œuvre effective de ces garanties justifient une prise d'acte de rupture ou une action en demande de résiliation judiciaire du contrat de travail ⁽²⁾.

(1) *Art. L. 2312-17 du C. trav.*

(2) *Cass. soc. 10 oct. 2018, n°17-10248, Assoc. pour la sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence de la Corrèze*.

2 Les conventions de forfait en heures

Les conventions de forfait en heures reposent sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

A – La convention de forfait en heures hebdomadaire ou la convention de forfait en heures mensuel

a) Les salariés concernés

Tous les salariés, non-cadres ou cadres, peuvent être amenés à conclure une convention de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois ⁽¹⁶⁾. En pratique, elle est conclue avec des salariés qui effectuent régulièrement des heures supplémentaires.

b) Les conditions de mise en place

Tout d'abord, ce forfait ne nécessite pas d'accord collectif préalable.

Cependant, pour être valide, la conclusion d'une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou le mois doit répondre à trois conditions cumulatives :

1° L'accord du salarié doit être recueilli expressément, par écrit ⁽¹⁷⁾;

2° Le nombre d'heures compris dans le forfait doit être déterminé préalablement ⁽¹⁸⁾;

3° La rémunération du salarié doit être au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires ⁽¹⁹⁾.

c) La rémunération

La rémunération inclut le paiement de toutes les heures supplémentaires dans le cadre de la durée du travail forfaitaire et au-delà du forfait.

1. La rémunération forfaitaire de base

La rémunération du salarié est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires ⁽²⁰⁾.

La rémunération doit être au moins égale à celle que le salarié percevrait s'il n'était pas en forfait ⁽²¹⁾. Il importe que le salarié veille à ne pas être lésé par

(16) Art. L. 3121-56 du C. trav.

(17) Art. L. 3121-55 du C. trav. ; voir «L'accord exprès du salarié : condition commune aux quatre catégories de convention».

(18) Voir : La durée du travail.

(19) Voir : La rémunération.

(20) Art. L. 3121-57 du C. trav.

(21) Circ. DGT n° 20 du 13 nov. 2008 relative à la loi du 20 août 2008, Fiche 14.

une rémunération forfaitaire qui n'intégrerait pas le paiement de toutes ses heures supplémentaires.

Le taux de majoration de ces dernières peut être fixé, depuis la loi travail du 8 août 2016, par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche, avec un minimum de 10 %, contre 25 % auparavant ⁽²²⁾. En l'absence d'accord collectif y dérogeant, ces majorations sont égales à 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et 50 % au-delà ⁽²³⁾.

Sur le bulletin de paie doit figurer la nature (mention du forfait mensuel ou hebdomadaire) et le volume d'heures du forfait (nombre d'heures correspondant au forfait) ⁽²⁴⁾. Ainsi, selon le forfait convenu, hebdomadaire ou mensuel, il sera indiqué, par exemple, «forfait hebdomadaire 39 heures» ou «forfait mensuel 169 heures».

2. La rémunération forfaitaire majorée

Si le salarié est amené à effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée prévue par le forfait, celles-ci sont rémunérées en plus avec les majorations correspondantes ⁽²⁵⁾ (selon le taux de majoration des heures supplémentaires applicable dans l'entreprise). Le bulletin de paie indique alors, sur une ligne distincte, les heures supplémentaires accomplies au-delà du forfait et les majorations correspondantes.

Par exemple, lorsque le salarié a une convention de forfait hebdomadaire de 40 heures, prévoyant donc 5 heures supplémentaires par semaine, s'il travaille 44 heures dans la semaine, il a droit, outre sa rémunération forfaitaire, au paiement de 4 heures supplémentaires (à défaut d'accord, 3 heures seront majorées à 25 % et 1 heure sera majorée à 50 %). En revanche, même si le salarié effectue moins d'heures que celles prévues au forfait, sa rémunération forfaitaire doit être maintenue ⁽²⁶⁾ puisque l'employeur est tenu de respecter ses obligations contractuelles.

d) La durée du travail

La durée du travail est librement fixée par les parties, aucun plafond n'est déterminé par la loi.

Néanmoins, l'employeur reste tenu de respecter l'ensemble de la législation relative à la durée du travail, notamment :

➤ affichage de l'horaire collectif ou mise en place d'un décompte individuel, quotidien et hebdomadaire, de la durée du travail ⁽²⁷⁾ qui permet de contrôler que la durée du travail prévue est respectée ;

(22) Art. L. 3121-33 du C. trav. Voir RPDS n° 862 de février 2017, p. 47.

(23) Art. L. 3121-36 du C. trav.

(24) Art. R. 3243-1 du C. trav.

(25) Cass. soc. 7 déc. 1993, n° 90-42026, Rallye Super ; Cass. soc. 5 janv. 2000, n° 97-44606, Lidl ; Cass. soc. 21 juin 2005, n° 03-43701, Lidl.

(26) Cass. soc. 8 mai 1961, Bull. civ. IV, n° 495, Office commercial pharmaceutique.

(27) Art. D. 3171-12 ; D. 3171-8 et suiv. du C. trav.



➔ La saisine de l'inspection du travail

Les agents de contrôle de l'inspection du travail ont vocation à contrôler les modalités d'application de la législation relative aux conventions de forfait dans les entreprises.

Il peut tout d'abord être utile de solliciter leur intervention lors de situations de mise en œuvre illégale de conventions dans l'entreprise (absence d'accord collectif ou/et de conventions individuelles, conclusion de conventions de forfait avec des catégories professionnelles non visées par l'accord...), afin qu'ils demandent à l'employeur d'appliquer le droit commun de l'organisation du temps de travail (décompte horaire, paiement d'heures supplémentaires...).

De même, l'inspection du travail peut intervenir dans le cas où les garanties de suivi de la charge de travail et de contrôle des temps de repos prévues par l'accord collectif sont insuffisantes au regard des exigences de la Cour de cassation. Si seul le juge est compétent pour décider du caractère licite d'un accord collectif, il relève des missions de l'inspection du travail de faire part à l'employeur de son analyse de l'accord. Elle pourra, dès lors, rappeler à ce dernier les conséquences liées à l'illicéité d'un accord et lui demander, soit d'engager une renégociation de l'accord afin d'y intégrer des dispositions protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, soit de procéder au décompte du temps de travail selon le droit commun.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent, par ailleurs, se faire présenter tous les documents de décompte des temps de travail dans l'entreprise.

En effet, l'employeur doit tenir à leur disposition tous les documents de décompte du temps de travail :

- pendant un an dans le cadre de forfait en heures, hebdomadaire, mensuel ou annuel
- pendant trois ans dans le cadre du forfait en jours ⁽¹⁾.

Ils sont ainsi en mesure de vérifier le respect des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail (pour les conventions de forfait en heures), ainsi que des durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire (pour l'ensemble des conventions de forfait). En cas de constats d'infractions (contraventions liées au non-respect du temps de repos, au recours illégal au travail de nuit, au non-respect des durées maximales de travail, au délit de travail dissimulé...), ils sont susceptibles d'établir des procès-verbaux transmis au procureur de la République, procédures pénales sur lesquelles les organisations syndicales de l'entreprise pourront, le cas échéant, se constituer partie civile.

(1) Art. D. 3171-16 du C. trav.

- respect de toutes les règles relatives aux heures supplémentaires : majoration des heures supplémentaires, contingent annuel, contrepartie obligatoire en repos ⁽²⁸⁾ ;
- respect de la durée maximale de travail quotidien (10 heures) et hebdomadaire (48 heures par semaine et 44 heures en moyenne par période de 12 semaines) ⁽²⁹⁾. La loi travail du 8 août 2016 facilite la mise en œuvre de dérogations à ces durées maximales ⁽³⁰⁾ ;

(28) Art. L. 3121-27 et suiv. et D. 3121-17 et suiv. du C. trav. Voir RPDS 2017, n° 862, p. 47.

(29) Art. L. 3121-18 ; L. 3121-20 et L. 3121-22 du C. trav.

(30) Voir RPDS 2017, n° 862, p. 46.

- respect du repos quotidien (11 heures) et du repos hebdomadaire (35 heures) ⁽³¹⁾.

Il convient enfin de noter que les conventions de forfait en heures, sur une base mensuelle, ne constituent pas une modalité en vue d'une modulation du temps de travail. Elles ne permettent pas à l'employeur de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur le mois, en compensant partiellement des heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail par des semaines où la durée du travail est inférieure à cette durée légale. La rémunération mensuelle doit inclure les majorations liées à toutes les heures supplémentaires accomplies dans le mois au-delà de la durée légale hebdomadaire ⁽³²⁾.

B – La convention de forfait en heures sur l'année

La convention de forfait en heures sur l'année a pour objectif d'organiser le temps de travail sur douze mois (année civile, fiscale, comptable...). Elle détermine un volume annuel d'heures travaillées, sans référence à une répartition par jour, par semaine ou par mois.

a) Les salariés concernés

La conclusion d'une convention de forfait en heures sur l'année nécessite la conclusion d'un accord collectif qui détermine les catégories de salariés concernés. Il ne peut s'agir que ⁽³³⁾ :

- des cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;
- des salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

En conséquence, le salarié dont l'horaire de travail est déterminé à l'avance et prévisible ne peut pas être soumis à ce type de convention. Par exemple, un responsable de magasin qui doit être présent aux heures d'ouverture du magasin, a un horaire de base prévisible et ne peut pas être soumis à ce type de convention puisqu'il ne dispose d'aucune autonomie dans la gestion de son emploi du temps ⁽³⁴⁾.

Toutefois, la convention individuelle de forfait annuel en heures n'instaure pas, au profit du salarié, un droit à la libre fixation de ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'horaire collectif fixé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction ⁽³⁵⁾.

(31) Art. L. 3131-1 et L. 3132-2 du C. trav.

(32) Circ. DRT 2000-03 du 3 mars 2000.

(33) Art. L. 3121-56 du C. trav.

(34) Trois condamnations d'Aldi Marché : Cass. soc. 23 juin 2004, n° 02-14861 ; Cass. soc. 27 juin 2012, n° 11-12527 et Cass. soc. 27 mars 2013, n° 11-21200.

(35) Cass. soc. 2 juil. 2014, n° 13-11904, Taramm.

b) Modalités de mise en place

Le forfait en heures sur l'année fonctionne sur le même principe que le forfait en heures sur la semaine ou le mois. Toutefois, comme il aménage la durée du travail sur l'année, il nécessite la conclusion d'un accord collectif.

1. Nécessité d'un accord collectif

La conclusion préalable d'un accord collectif d'entreprise, ou d'établissement, est indispensable⁽³⁶⁾. À défaut d'un tel accord, un accord de branche, pas nécessairement étendu, peut en prévoir la possibilité⁽³⁷⁾.

Comme cela s'est généralisé avec les ordonnances Macron⁽³⁸⁾, l'accord d'entreprise prime sur la convention de branche. Ainsi, si l'accord de branche a des carences, l'accord d'entreprise pourra les combler. Aussi, même dans un sens défavorable, l'accord d'entreprise pourra déroger à l'accord de branche. Alors que le forfait en heures sur l'année est porteur de rythmes de travail plus élevés, le niveau de négociation le moins sécurisant pour les salariés est privilégié⁽³⁹⁾.

L'accord détermine⁽⁴⁰⁾ :

1° Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait (voir ci-contre «Les salariés concernés») ;

2° La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;

3° Le nombre d'heures compris dans le forfait (voir p. 90 «La durée du travail») ;

4° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période⁽⁴¹⁾ ;

5° Les caractéristiques principales de ces conventions, notamment les contreparties aux heures supplémentaires (majorations, repos supplémentaires...).

La loi travail du 8 août 2016 a ajouté les points 2 et 4. Surtout, cette loi permet à l'employeur de négocier et de réviser l'accord collectif permettant la conclusion de convention de forfait pour le mettre en conformité avec les nouvelles dispositions. Dans ce cas, la convention de forfait du salarié se poursuit aux nouvelles conditions, sans qu'il y ait besoin de recueillir son accord exprès. Cette disposition contrevient aux fondements de la liberté contractuelle qui doit permettre à chaque individu de définir lui-même les termes de son contrat et les obligations qui en découlent⁽⁴²⁾.

(36) Art. L. 3121-63 du C. trav.

(37) Art. L. 3121-63 du C. trav.

(38) Voir RPDS 2018, n° 875, p. 82.

(39) RPDS 2008, n° 762.

(40) Art. L. 3121-64 du C. trav.

(41) Voir encadré : Décompte des absences.

(42) Art. 12 Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

2. Nécessité d'un accord exprès du salarié

Le salarié doit accepter expressément, par écrit⁽⁴³⁾, la convention de forfait⁽⁴⁴⁾.

c) La rémunération

Comme pour le forfait en heures sur la semaine ou le mois, la rémunération inclut le paiement de toutes les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de la durée du travail forfaitaire et au-delà du forfait.

1. La rémunération forfaitaire de base

Les mêmes règles que pour le forfait sur la semaine ou le mois s'appliquent concernant la rémunération : elle est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires⁽⁴⁵⁾.

Cette majoration, à défaut d'accord dérogatoire, doit s'élever à :

➤ 25 % pour les heures effectuées de la 1 608^e heure à la 1 974^e heure supplémentaire⁽⁴⁶⁾ ;

➤ 50 % pour les heures effectuées au-delà de la 1 974^e heure supplémentaire.

La rémunération doit donc être au moins égale à celle que le salarié percevrait s'il n'était pas en forfait⁽⁴⁷⁾. Il importe que le salarié veille à ne pas être lésé par une rémunération forfaitaire qui n'intégrerait pas le paiement de toutes ses heures supplémentaires.

Sur le bulletin de paie doit figurer la nature (mention du forfait annuel) et le volume d'heures du forfait (nombre d'heures correspondant au forfait)⁽⁴⁸⁾. Par exemple, «forfait annuel 1 707 heures».

2. La rémunération forfaitaire majorée

Si le salarié est amené à effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée prévue par le forfait, il s'agit d'un dépassement de forfait.

Avant la réforme du 20 août 2008, le dépassement du forfait était expressément prévu par le Code du travail⁽⁴⁹⁾. Les dispositions actuelles ne précisent pas si le dépassement de forfait est possible ou non. Il est uniquement précisé que le forfait est conclu «dans la limite du nombre d'heures fixé» par l'accord collec-

(43) Art. L. 3121-55 du C. trav.

(44) Voir : L'accord exprès du salarié : condition commune aux quatre catégories de convention, p. 85.

(45) Art. L. 3121-57 du C. trav.

(46) 1 607 heures (durée annuelle légale) divisées par 35 heures correspondent à 45,91 semaines. Ce nombre de semaine multiplié par 8 (heures supplémentaires hebdomadaires majorées à 25 %), soit 367,28 heures qui sont majorées à 25 % : de la 1 608^e à la 1 974^e heure. Majoration de 50 % au-delà.

(47) Circ. DGT n° 20 du 13 nov. 2008 relative à la loi du 20 août 2008, Fiche 14.

(48) Art. R. 3243-1 du C. trav.

(49) Ancien art. L. 3121-44 du C. trav.

tif ⁽⁵⁰⁾. Ainsi, le dépassement n'est possible que dans les limites prévues par l'accord collectif.

S'il est constaté un dépassement de forfait, les heures supplémentaires accomplies au-delà de ce qui était convenu dans le forfait doivent être rémunérées avec les majorations correspondantes ⁽⁵¹⁾.

Le bulletin de paie indique alors sur une ligne distincte les heures supplémentaires accomplies au-delà du forfait et les majorations correspondantes.

Par exemple, lorsque le salarié a une convention de forfait annuel de 1 800 heures, prévoyant donc 193 heures supplémentaires par an, s'il travaille 1 998 heures dans l'année, il a droit ⁽⁵²⁾ :

- à sa rémunération forfaitaire comprenant le paiement de 193 heures supplémentaires (de la 1 608^e à la 1 800^e heure) ;
- au paiement de 198 heures supplémentaires au-delà de son forfait, dont 173 heures (de la 1 801^e à la 1 974^e heure) majorées à 25 % et 25 heures (de la 1 975^e à la 2 000^e heure) majorées à 50 % (sauf accord collectif prévoyant un taux différent).

En revanche, même si le salarié effectue moins d'heures que celles prévues au forfait, sa rémunération forfaitaire doit être maintenue, puisque l'employeur est tenu de respecter ses obligations contractuelles ⁽⁵³⁾.

d) La durée du travail

L'accord collectif fixe le nombre d'heures comprises dans le forfait ⁽⁵⁴⁾. Aucun plafond n'est expressément prévu par la loi. Toutefois, les règles relatives aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, et aux repos hebdomadaire et quotidien, restent applicables.

Par exemple, en 2019, le salarié travaille 273 jours ⁽⁵⁵⁾, correspondant à 45,5 semaines travaillées ⁽⁵⁶⁾. Ainsi s'il respecte la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44 heures, sa durée annuelle maximale sera de 2 002 heures ⁽⁵⁷⁾.

Il convient de souligner que les dispositions relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires et à la contrepartie obligatoire en repos ne sont pas applicables au salarié soumis à un forfait annuel en heures ⁽⁵⁸⁾.

(50) Art. L. 3121-56 du C. trav.

(51) Cass. soc. 7 déc. 1993, n° 90-42026, Rallye Super ; Cass. soc. 5 janv. 2000, n° 97-44606, Lidl et Cass. soc. 21 juin 2005, n° 03-43701, Lidl.

(52) À défaut d'accord collectif dérogatoire prévoyant un taux de majoration différent.

(53) Cass. soc. 8 mai 1961, bull. civ. IV, n° 495, Office commercial pharmaceutique.

(54) Art. L. 3121-64 du C. trav.

(55) 365 jours auxquels il est déduit 52 jours de repos hebdomadaires (dimanche), 30 jours de congés payés et 10 jours fériés sur des jours ouvrables, soit un total de 273 jours travaillés.

(56) Nombre de jours travaillés (273) divisé par le nombre de jours ouvrables (6).

(57) 45,5 semaines travaillées multipliées par 44 heures.

(58) Art. D. 3121-14-1 du C. trav. et Cass. soc. 28 mars 2018, n° 16-16466, Ufrance patrimoine.

C – Recours face à une convention de forfait en heures sur la semaine, le mois ou l'année irrégulière

Lorsque la convention de forfait en heures ne remplit pas les conditions de validité exigées par la loi, alors elle est illicite et le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes pour le faire constater et obtenir ainsi le paiement de ses heures supplémentaires.

En effet, face à une convention illicite (absence d'écrit ou/et défaut de mention du nombre d'heures supplémentaires sur la convention), la rémunération figurant sur le contrat de travail et les bulletins de paie du salarié est considérée comme portant sur la durée légale du travail (35 heures). Toute heure effectuée au-delà de cette durée légale doit être rémunérée comme heure supplémentaire.

Par exemple, si aucune clause ne précise ni le forfait en heures ni le salaire de base, la convention de forfait est illicite ⁽⁵⁹⁾. Il en est de même lorsque la convention de forfait annuel n'est pas prévue par un accord collectif ⁽⁶⁰⁾. De même, une convention de forfait en heures dont la rémunération forfaitaire ne correspond pas au paiement majoré de toutes les heures supplémentaires forfaitisées est nulle. Le salarié a donc le droit de réclamer la différence entre la rémunération due compte tenu des heures supplémentaires effectuées et le salaire forfaitaire versé.⁶¹

Toutefois, l'illicéité de la convention n'entraîne pas automatiquement la condamnation de l'employeur au paiement d'heures supplémentaires, le salarié doit aussi apporter des éléments permettant de justifier qu'il a effectué des heures au-delà de la durée légale.

Face à une convention de forfait illicite, la charge de la preuve est partagée :

- d'abord, le salarié démontre que la convention est irrégulière par l'absence d'écrit ou l'absence de mention du nombre d'heures supplémentaires ;
- ensuite, comme pour toute demande portant sur le paiement d'heures supplémentaires, le salarié apporte les éléments permettant d'étayer sa demande relative à l'exécution d'heures supplémentaires ⁽⁶²⁾ : décompte détaillé, agenda (même manuscrit), mails, attestations, planning...

L'employeur doit, quant à lui, fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié : décompte obligatoire, planning...

(59) Cass. soc. 8 juin 2010, n° 08-41634, Jardinerie NOVA.

(60) Cass. soc. 15 mai 2014, n° 12-24517, Azur Autos.

(61) Cass. soc. 18 janv. 1961 n° 59-40920, Domergue ; Cass. soc. 18 mars 1981 n° 79-41700, Société fiduciaire de Lorraine ; Cass. soc. 5 janv. 2000, n° 97-44606, Lidl ; Cass. soc. 21 juin 2005, n° 03-43701, Lidl.

(62) Art. L. 3171-4 du C. trav. ; voir encadré : Méthode pour constituer un dossier prud'homal.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ⁽⁶³⁾.

Si le juge considère la convention illicite, il en déduit que le décompte et le paiement des heures supplémentaires doivent s'effectuer selon le droit commun et il octroie au salarié un rappel de salaire correspondant aux heures supplémentaires effectuées ⁽⁶⁴⁾.

À titre d'exemple, lorsque la convention est illicite, le salarié qui effectue hebdomadairement quatre heures supplémentaires a droit au paiement majoré de ces heures ⁽⁶⁵⁾.

En cas de rupture du contrat, outre le paiement d'heures supplémentaires, le salarié soumis à une convention de forfait en heures illicite peut prétendre au paiement de l'indemnité forfaitaire pour dissimulation d'heures égale à six mois de salaire prévue aux articles L. 8221-5 et L. 8223-1 du Code du travail. À ce titre, le salarié doit apporter la preuve du caractère intentionnel de la dissimulation d'heures. Celle-ci peut se déduire de l'absence de convention de forfait ⁽⁶⁶⁾.

3 Les conventions de forfait en jours

Une convention de forfait en jours amène le salarié qui l'accepte à renoncer au décompte en heures de son temps de travail (et au paiement éventuel d'heures supplémentaires). La convention prévoit ainsi un certain nombre de journées travaillées au cours de l'année en contrepartie d'une rémunération forfaitaire et de l'attribution de journées de repos.

À plusieurs reprises, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a constaté que le dispositif français n'était pas conforme à la Charte sociale européenne en raison de la durée excessive du travail hebdomadaire autorisée, ainsi que de l'absence de garanties suffisantes ⁽⁶⁷⁾. La Cour de cassation, au visa de cette Charte, a validé ce dispositif sous réserve que les accords collectifs pallient les carences législatives par la mise en place de garanties, pour le salarié, d'une amplitude et d'une charge du travail raisonnables et d'un suivi régulier et effectif par l'employeur ⁽⁶⁸⁾.

La loi travail du 8 août 2016 aurait pu être l'occasion de mettre en conformité le forfait-jours avec les règles européennes. Mais, il n'en est rien puisque cette loi a, pour sécuriser les employeurs, simplement verrouillé les possibilités de contentieux à leur encontre, sans remédier aux carences du dispositif.

(63) Art. L. 3171-4 du C. trav.

(64) Cass. soc. 5 juin 2013, n° 12-14729, ESR.

(65) Cass. soc. 3 mars 2009, n° 07-43240, Forte Pharma.

(66) Cass. soc. 27 nov. 2013, n° 12-20909, Wärtsilä.

(67) CEDS, 16 nov. 2001, n° 9/2000; CEDS, 12 octobre 2004, n° 16/2003 et n° 22/2003; CEDS, 23 juin 2010, n° 55/2009.

(68) Voir ci-après « Les tribunaux plus exigeants ».

C'est la raison pour laquelle la CGT et la CFE-CGC ont saisi le CEDS d'un recours contre cette loi ⁽⁶⁹⁾.

A – Conditions de licéité

Pour être valable, la convention doit être prévue par un accord collectif et être acceptée expressément par le salarié.

Le Code du travail exige que l'accord collectif détermine les salariés susceptibles de conclure une convention de forfait en jours et le nombre de jours travaillés sur l'année. Par ailleurs, la Cour de cassation exige que l'accord comporte des garanties visant à ce que la charge de travail des salariés soumis à un forfait-jours soit contrôlée et raisonnable.

L'exigence légale d'une rémunération conforme aux sujétions imposées n'est pas une condition de validité de la convention de forfait et l'accord collectif n'est pas tenu de déterminer une rémunération minimale.

a) Nécessité d'un accord collectif

Le recours au forfait jours nécessite la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, même non étendu ⁽⁷⁰⁾. Avant la loi du 20 août 2008, le forfait ne pouvait être instauré que par accord

(69) www.humanite.fr/droits-la-loi-travail-attaquee-par-deux-syndicats-634425.

(70) Art. L. 3121-63 du C. trav.

➔ Le décompte des absences

Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période doivent désormais être déterminées par l'accord collectif prévoyant la convention de forfait en jours et en heures ⁽¹⁾. Le dispositif retenu ne doit pas avoir pour effet de réduire le nombre de jours de repos dont bénéficie le salarié d'une durée identique à celle d'une absence pour maladie puisque la Cour de cassation le prohibe ⁽²⁾. Cette dernière a en effet considéré que ce mécanisme s'apparentait à une récupération des heures non travaillées non prévue par l'article L. 3122-27 du Code du travail qui liste de manière exhaustive les cas permettant la récupération des heures perdues (causes accidentelles, intempéries, cas de force majeure; inventaire et chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels).

La bonne pratique résulte dans une réduction non pas des jours de repos, mais des jours travaillés. Par exemple, un salarié soumis à une convention de forfait de 218 jours qui aurait deux jours d'absence pour maladie, doit voir son nombre de jours travaillés réduit à 216 jours.

(1) Art. L. 3121-64 du C. du trav.

(2) Cass. soc. 3 nov. 2011, n° 10-18762, Prysmian énergie câbles et systèmes France.

de branche étendu, ce qui garantissait une meilleure protection des salariés.

L'ordonnance Macron du 20 décembre 2017 a généralisé la priorité de l'accord d'entreprise sur celui de la branche, et ce même s'il est moins favorable au salarié ⁽⁷¹⁾. Cela laisse présager des accords moins protecteurs puisque négociés à un niveau où le rapport de force est particulièrement déséquilibré.

Lorsqu'un accord de branche instituant un dispositif de forfaits-jours renvoie à un accord d'entreprise le soin de fixer les modalités du forfait, ce dernier ne peut être valablement appliqué à un salarié en l'absence d'accord d'entreprise ⁽⁷²⁾.

Doivent désormais figurer dans les accords collectifs instituant les forfaits-jours, les clauses suivantes ⁽⁷³⁾:

- 1° Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ⁽⁷⁴⁾;
- 2° La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs;
- 3° Le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait, dans la limite de 218 jours ⁽⁷⁵⁾;

(71) Art. L. 2253-3 du C. trav.

(72) Cass. soc. 28 mai 2014, n° 13-13947, *Le Cercle des aînés* et Cass. soc. 19 sept. 2012, n° 11-19016, *Morgan*.

(73) Art. L. 3121-44 du C. trav.

(74) Voir ci-après: «Catégories de salariés concernés».

(75) Voir p. 93: «Nombre de jours travaillés sur l'année».



➔ Des statistiques inquiétantes

Environ 50 % des cadres sont aujourd'hui concernés par ce système de forfait en jours avec une durée de travail hebdomadaire moyenne de 46,6 heures ⁽¹⁾.

L'allongement et l'intensification du travail occasionnés par le recours à ces conventions apparaissent dans les données d'une enquête de la DARES parue en juillet 2013 ⁽²⁾. Il y est établi que l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps complet constatée entre 2003 et 2011 (+3,8 %) s'explique en grande partie par la part croissante des salariés titulaires d'une convention de forfait en jours sur l'année. Les seuls cadres ont connu sur la même période une hausse de 5,8 % de leur durée annuelle effective de travail (de 1765 à 1867 heures).

Une telle augmentation des temps de travail est bien évidemment facteur de risques pour la santé et la sécurité des salariés et nuit à la bonne conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. À cet égard, le cabinet Technologia a publié une étude faisant apparaître que 3,2 millions de salariés français – soit plus de 12 % de la population active – présenteraient un «risque de burn-out» ⁽³⁾.

(1) DARES, résultats no 080, 21 déc. 2016 et DARES, juill. 2015 résultats n° 048.

(2) DARES, Analyses n° 47, 2013.

(3) Technologia, étude clinique et organisationnelle permettant de définir et de quantifier le burn-out, févr. 2014.

➤ 4° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ⁽⁷⁶⁾;

➤ 5° Les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre de jours compris dans le forfait;

➤ 6° Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié;

➤ 7° 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;

➤ 8° Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion;

➤ 9° Le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos.

Si l'accord d'entreprise ne prévoit aucune mesure pour les points 6 à 8, la loi travail du 8 août 2016 ouvre la possibilité de tout de même recourir légalement au forfait. L'employeur aura uniquement à ⁽⁷⁷⁾:

➤ établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Ce document peut être renseigné par le salarié sous la responsabilité de l'employeur; ce dispositif ne permet pas à l'employeur de s'assurer du respect du repos minimal quotidien (11 heures), ce qui aurait été une réelle avancée pour la protection de la santé des salariés;

➤ s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires. La loi ne précise pas les moyens de contrôle qui ne peuvent, à notre sens, qu'être assurés par un relevé des heures permettant de vérifier le début et la fin de la journée de travail ou par des plages horaires (ouverture et fermeture de l'entreprise) qui s'imposent à tous;

➤ organiser une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail – qui doit être raisonnable –, son organisation, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération; ce dispositif existait déjà avant l'adoption de la loi travail ⁽⁷⁸⁾; mais cela ne suffit pas en soit à garantir la protection de la santé du salarié dès lors qu'un examen, même trimestriel, est insuffisant ⁽⁷⁹⁾. Seul un dispositif obligatoire d'alerte en temps réel pour une durée de travail excessive aurait permis à l'employeur de remédier en temps utile à

(76) Voir p. 91: «Le décompte des absences».

(77) Art. L. 3121-65 du C. trav.

(78) Anc. Art. L. 3121-46 du C. trav.

(79) Cass. soc. 26 sept. 2012, n° 11-14540 – CCN commerce de gros – Toupargel.

la situation et aurait été de nature à satisfaire les exigences européennes ;

► définir unilatéralement les modalités d'exercice, par le salarié, de son droit à la déconnexion et les communiquer par tout moyen au salarié. L'objectif affiché est de s'assurer que le salarié, pendant son temps de repos, ne soit pas connecté à un outil numérique professionnel (téléphone, ordinateur ou encore tablette, utilisés notamment à des fins de correspondance par courriels, messages SMS ou appels téléphoniques). Malheureusement, en pratique, rien n'est imposé pour une effectivité de ce droit.

Ces nouvelles dispositions ne s'imposent pas aux accords conclus avant la loi travail⁽⁸⁰⁾. Cela signifie que la loi facilite la poursuite d'accord collectif non conforme.

On comprend donc que les ajustements législatifs ne visent pas à garantir la santé des travailleurs, mais bien à ménager les intérêts économiques de l'entreprise. Il aurait pourtant été bien plus simple de prévoir un cadre impératif de règles visant à garantir que la charge de travail du salarié soit raisonnable : détermination d'une durée maximale de travail hebdomadaire, décompte informatisé des temps de repos, alerte systématique de la hiérarchie en cas de dépassement des durées maximales de travail ou de non-respect des temps de repos, déconnexion automatique des outils numériques pendant les temps de repos.

b) Nécessité d'une convention individuelle

Le salarié doit accepter expressément, par écrit, la convention de forfait⁽⁸¹⁾.

Cet écrit (contrat de travail ou avenant) doit nécessairement préciser le nombre de jours travaillés. À notre sens, les modalités de décompte de ces jours et des absences, les conditions de prise des repos, la rémunération et les modalités de surveillance de la charge de travail du salarié prévues par l'accord collectif devraient aussi être précisées.

c) Catégories de salariés concernés

Pour l'heure, le forfait-jours reste réservé⁽⁸²⁾ :

- aux cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- aux salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

(80) Art. 12 II & III de la loi du 8 août 2016.

(81) Art. L. 3121-55 du C. trav. et Voir : *L'accord exprès du salarié : condition commune aux quatre catégories de convention.*

(82) Art. L. 3121-58 du C. trav.

En conséquence, seul le salarié autonome est susceptible de conclure une convention de forfait en jours. C'est à l'accord collectif, dans le cadre des critères précités fixés par la loi, de déterminer les salariés, ou catégories de salariés, concernés. Les accords collectifs fixent parfois un niveau minimal de classification conventionnelle permettant de soumettre un salarié à une convention de forfait en jours. La convention de forfait conclue avec un salarié bénéficiant d'une classification moindre est jugée irrégulière⁽⁸³⁾. Il en est de même lorsque la convention collective impose une rémunération mensuelle minimale qui n'a pas été respectée⁽⁸⁴⁾. L'autonomie ne saurait en tout état de cause se déduire de la seule qualification de cadre. Il convient ainsi de procéder à une analyse objective de la nature des fonctions confiées au salarié pour établir son autonomie dans l'organisation de son travail⁽⁸⁵⁾.

A *contrario*, le salarié qui ne dispose d'aucune autonomie dans l'organisation de son temps de travail ne peut pas être soumis au forfait-jours. Est, en effet, antinomique avec la notion de cadre autonome, le fait de soumettre le salarié à un planning contraignant imposant sa présence au sein de l'entreprise à des horaires prédéterminés⁽⁸⁶⁾.

De même, l'employeur ne peut se prévaloir d'une telle convention de forfait lorsque le salarié est contraint de travailler aux heures d'ouverture du magasin, de respecter des horaires fixes pendant les permanences et lors des livraisons et de solliciter l'autorisation de son supérieur hiérarchique pour quitter son poste⁽⁸⁷⁾.

d) Nombre de jours travaillés sur l'année

L'accord collectif doit nécessairement fixer de manière précise un nombre de jours travaillés sur douze mois consécutifs dans la limite de 218 jours⁽⁸⁸⁾. Il est possible de définir une période de référence différente de l'année civile (année fiscale, période de référence des congés payés...).

Des salariés peuvent être soumis, dans l'entreprise, à une convention individuelle prévoyant un nombre de journées travaillées inférieur à celui inscrit dans l'accord collectif, par exemple 150 jours pour un accord en prévoyant 218, sans pour autant que les dispositions légales relatives au temps partiel ne

(83) Cass. soc. 3 nov. 2011, n° 10-14637, *Linedata Services Leasing et Crédit.*

(84) Cass. soc. 28 juin 2018, n° 16-28344, *école des avocats de la région Rhône Alpes.*

(85) Appel Lyon 2 mai 2002, n° 02-277, *Syndicat Scerao CFDT c/SA Adventis Pasteur et Cass. soc. 31 octobre 2012, n° 11-20986, SCM Group France.*

(86) Cass. soc. 15 déc. 2016, n° 15-17568 et Cass. soc. 23 janv. 2013, n° 11-12323, *Casino d'Enghien-les-Bains ; Cass. soc. 31 oct. 2007, n° 06-43876, Golf espace.*

(87) Cass. soc. 10 déc. 2008, n° 07-42669, *Carrefour.*

(88) Art. L. 3121-64, 2° du C. trav.

s'appliquent ⁽⁸⁹⁾. Cela constitue un "quantum spécifique de durée de travail".

Dans le cas d'une embauche ou d'un départ de l'entreprise du salarié, au cours de la période de référence, il convient de proratiser le plafond de jours travaillés applicable.

L'accord peut, par ailleurs, prévoir que le décompte du temps de travail s'opère en journées ou en demi-journées ⁽⁹⁰⁾. Du fait de l'absence de toute référence en heures dans le système de forfaits-jours, une intervention professionnelle, même de très courte durée, devrait induire la comptabilisation d'une journée ou d'une demi-journée travaillée.

Un document annuel récapitulatif du nombre de journées ou de demi-journées travaillées par chaque salarié en forfait jours, dont le support précis n'est pas déterminé par la loi, doit être établi par l'employeur ⁽⁹¹⁾. Ce document peut également être renseigné par le salarié, sous la responsabilité de l'employeur ⁽⁹²⁾.

Le plafond de 218 jours n'a pas réellement de caractère contraignant puisque les dispositions légales prévoient la possibilité de renonciation du salarié à une partie de ses jours de repos. L'accord peut ainsi fixer un nombre de jours maximal de journées travaillées au-delà du forfait. En théorie, cela pourrait amener les salariés concernés à travailler jusqu'à 282 jours

par an (nombre de journées de l'année auxquelles on déduit les 52 dimanches, le 1^{er} mai et les 30 jours de congés) ! Si l'accord ne fixe pas de limite, la renonciation à des jours de repos ne peut avoir pour effet de porter le nombre de journées travaillées sur l'année à plus de 235 jours ⁽⁹³⁾.

Avant la loi du 20 août 2008, en cas de journées travaillées au-delà du plafond prévu par l'accord, certains accords collectifs permettaient au salarié de bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos supplémentaires égal à ce dépassement ⁽⁹⁴⁾.

Désormais, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10%. La notion de volontariat est bien évidemment à relativiser dans le contexte du lien de subordination unissant le salarié à l'employeur. Il reste que le refus du salarié ne saurait constituer un motif de sanction.

Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite ⁽⁹⁵⁾. Ainsi, l'écrit doit être conclu antérieurement au dépassement et ne doit pas venir régulariser celui-ci.

Il convient tout de même de rappeler que certains accords collectifs (d'entreprise, de groupe, de branche, etc.) prévoient un nombre maximal de jours travaillés dans l'année au-delà duquel le salarié ne peut pas renoncer à ses jours de repos ⁽⁹⁶⁾.

Par ailleurs, la possibilité, pour les salariés en forfait-jours, d'affecter des jours de repos sur un compte épargne-temps (CET) n'est plus expressément prévue depuis la loi du 20 août 2008 ⁽⁹⁷⁾. Néanmoins, cette pratique ne semble pas interdite, dès lors qu'elle est encadrée par l'accord collectif prévu par l'article L. 3152-1 du Code du travail et ne conduit pas à dépasser le nombre maximal de jours travaillés au cours de l'année (235 jours, à défaut d'un autre plafond fixé dans l'accord) ⁽⁹⁸⁾.

e) Encadrement de la charge de travail et respect des temps de repos

1. La loi encadre *a minima*

Nombre de mesures protectrices de la santé des salariés sont écartées, puisque l'employeur échappe

(89) *Circ. DRT n° 2000-7 du 6 déc. 2010 et Cass. soc. 9 juill. 2003, n° 01-42451, l'association EGIDE.*

(90) *Art. D. 3171-10 du C. trav.*

(91) *Art. D. 3171-10 du C. trav.*

(92) *Art. L. 3121-65 du C. trav.*



➔ Des dispositions légales s'imposent selon l'UGICT-CGT

En parallèle, des dispositions des accords collectifs sur la mise en place de conventions de forfait en jours, visant à prévoir des garanties salariales, des mesures de limitation de la charge de travail et des mécanismes de contrôle de l'effectivité de ces mesures, une évolution des dispositions légales tendant à rendre obligatoire la réintroduction de références horaires dans le dispositif paraît indispensable à un encadrement effectif de la durée du travail et de la rémunération des salariés en forfait-jours.

Ainsi, si l'estimation *a priori* du temps de travail associé à des missions professionnelles peut sembler difficile, l'évaluation *a posteriori* du nombre d'heures de travail effectuées reste possible. L'Union générale CGT des ingénieurs, cadres et techniciens (UGICT) revendique ainsi de mettre en place un suivi horaire du temps de travail des salariés en forfait-jours, puisque ce serait le seul moyen de s'assurer que la durée du travail du salarié est raisonnable. Est également revendiqué un encadrement conventionnel par les branches de ces forfaits, et l'obligation de respecter les durées maximales de travail de 10 heures par jour et de 44 heures par semaine ⁽¹⁾.

(1) *Cadres Infos, n° 704, 4 oct. 2013 et www.ugict.cgt.fr/articles/references/droits-salaries-forfait-jours-ordonnances-ratification*

(93) *Art. L. 3121-66 du C. trav.*

(94) *Loi n° 2008-789 du 20 août 2008, art. 19, III.*

(95) *Art. L. 3121-59 du C. trav.*

(96) *Art. L. 3121-64 du C. trav.*

(97) *Ancien art. L. 3121-45 du C. trav.*

(98) *Circ. DGT n° 20 du 13 nov. 2008 relative à la loi du 20 août 2008.*

aux règles relatives ⁽⁹⁹⁾ : à la durée légale hebdomadaire (35 heures) ; à la durée quotidienne maximale de travail (10 heures par jour) ; aux durées hebdomadaires maximales de travail (48 heures par semaine et 44 heures en moyenne par période de 12 semaines).

En revanche, les règles relatives au repos quotidien minimal de 11 heures ⁽¹⁰⁰⁾, au repos hebdomadaire de 35 heures ⁽¹⁰¹⁾, à l'interdiction du travail de nuit (heures de travail entre 21 heures et 6 heures) ⁽¹⁰²⁾ sont applicables. En effet, ces prescriptions réglementaires ne sont pas listées par l'article L. 3121-62 du Code du travail prévoyant des dérogations expresses au régime de droit commun de la durée du travail applicables aux cadres en forfait-jours. Il existe toutefois un risque que l'absence d'obligation de décompte horaire permette à l'employeur de s'exonérer du respect de ces dispositions.

Le législateur n'a apporté que peu de garde-fous au regard des durées de travail excessives et de ses conséquences sur la santé des salariés que peut générer la mise en œuvre d'un dispositif de forfaits en jours.

Face à une jurisprudence exigeante ⁽¹⁰³⁾, l'ordonnance du 20 décembre 2017 impose désormais, à l'accord collectif qui autorise la conclusion de conventions individuelles de forfait, de déterminer les modalités selon lesquelles ⁽¹⁰⁴⁾ :

- l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- 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 ;
- le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

En outre, l'employeur est tenu, en vertu de l'article D. 3131-3 du Code du travail, de démontrer par tout moyen le respect du temps minimal de repos quotidien (fermeture de l'entreprise pendant une durée au moins égale à la durée de ce repos, pointage ou auto-déclaration des heures de début et de fin de travail quotidien...).

2. Les tribunaux plus exigeants

Face à ces carences législatives, la Cour de cassation a récemment rappelé avec force les obligations qui pèsent sur l'employeur en matière de respect du

droit à la santé et du droit au repos du salarié, les élevant au rang d'exigences constitutionnelles ⁽¹⁰⁵⁾.

Ainsi, la mise en œuvre d'une convention de forfait doit s'accompagner de mesures visant à s'assurer de manière effective et régulière de la charge de travail du salarié, permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge éventuellement incompatible avec une durée raisonnable de travail ⁽¹⁰⁶⁾.

La Cour de cassation a, à ce titre, considéré que l'accord qui renvoie au seul entretien annuel obligatoire prévu à l'article L. 3141-46 du Code du travail, même accompagné d'un suivi trimestriel, est insuffisant pour garantir le suivi régulier de la charge de travail ⁽¹⁰⁷⁾.

Les mécanismes de suivi de la charge de travail et de contrôle des temps de repos ne sauraient reposer sur le seul salarié, notamment sous prétexte de l'autonomie du salarié en forfait-jours dans l'organisation de son emploi du temps. Ainsi, l'accord qui se borne à affirmer que les cadres soumis au forfait-jours sont tenus de respecter la durée minimale de repos quotidien et hebdomadaire n'est pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours ⁽¹⁰⁸⁾.

De même, lorsque l'accord fait peser sur le seul salarié le suivi de sa charge de travail, qui doit, en cas de circonstances exceptionnelles, en référer à sa hiérarchie, il ne garantit pas que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé ⁽¹⁰⁹⁾.

La Cour de cassation valide, à l'inverse, des accords qui prévoient un ensemble de garanties de nature différente (suivi de la charge de travail, adoption de mesures correctives en cas de détection de surcharges, mécanismes de contrôle...), définies de manière concrète et opérationnelle et mises en œuvre sous la responsabilité de l'employeur ⁽¹¹⁰⁾.

Le suivi régulier de la charge de travail et du respect des temps de repos par l'employeur peut à titre d'exemple reposer sur la combinaison de certains des dispositifs suivants :

- un système de décompte des journées de travail, établi par l'employeur, récapitulant le nombre et les dates des journées travaillées ainsi que les dates et la qualification (repos hebdomadaire, congé payé...) des repos pris ;

⁽⁹⁹⁾ Art. L. 3121-62 du C. trav.

⁽¹⁰⁰⁾ Art. L. 3131-1 du C. trav.

⁽¹⁰¹⁾ Art. L. 3132-1 et 3132-2 du C. trav.

⁽¹⁰²⁾ Art. L. 3122-1 du C. trav.

⁽¹⁰³⁾ Cass. soc. 29 juin 2011, n° 09-71107, CCN métallurgie ; Cass. soc. 31 janv. 2012, n° 10-19807, Métaux Spéciaux MSSA (CCN industries chimiques) ; Cass. soc. 26 sept. 2012, n° 11-14540, Toupargel (CCN des commerces de gros) ; Cass. soc. 13 déc. 2006, n° 05-14685, Cabinet Ey Law.

⁽¹⁰⁴⁾ Art. L.3121-64 du C. du trav. ; voir *Nécessité d'un accord collectif ci-dessus*.

⁽¹⁰⁵⁾ Cass. soc. 8 nov. 2017, n° 15-22758, Ernst & Young ; Cass. Soc. 17 janv. 2018, n° 16-15124, Embraer Europe ; Cass. soc. 7 mars 2018, n° 17-11357, Sixt Aéroport.

⁽¹⁰⁶⁾ Cass. soc. 5 oct. 2017, n° 16-23106 à 16-23111, BPI.

⁽¹⁰⁷⁾ Cass. soc. 4 fév. 2015, n° 13-20891, Lidl (CCN commerce de détails et de gros à prédominance alimentaire) et Cass. soc. 26 sept. 2012, n° 11-14540, Toupargel (CCN Commerce de gros).

⁽¹⁰⁸⁾ Cass. soc. 31 janv. 2012, n° 10-19807, Métaux Spéciaux MSSA (CCN industries chimiques).

⁽¹⁰⁹⁾ Cass. soc. 11 juin 2014, n° 11-20985, Léon Ballot (CCN BTP).

⁽¹¹⁰⁾ Cass. soc. 17 déc. 2014, n° 13-22880.

- un système d'alerte qui permet au salarié d'interpeller sa hiérarchie en cas de surcharge de travail, alerte qui doit déclencher l'adoption de mesures immédiates à même de limiter la charge de travail ;
- un système de contrôle : entretiens périodiques de suivi, badgeage ou autodéclaration des heures de début et de fin de journée de travail, interdiction de présence dans les bureaux (ou fermeture de l'entreprise) à certaines heures et pendant le week-end, sécurisation par déconnexion les soirées et les week-ends, interdiction d'organiser des réunions au-delà de certaines heures...

On peut, sur ce sujet, déplorer l'ambiguïté de la haute juridiction quand elle évoque le nécessaire respect des «durées maximales de travail»⁽¹¹¹⁾ ou encore le «contrôle de la durée maximale raisonnable de travail»⁽¹¹²⁾. Aucune définition de ces notions n'est explicitée : s'agit-il de réintroduire une référence en heures dans le dispositif⁽¹¹³⁾ ou de renvoyer au plafond du nombre maximal de jours travaillés ? Il est plus vraisemblable que cette évocation a pour objet de souligner que le seul respect des temps de repos minimaux ne prémunit pas contre les risques pour la santé des

(111) Cass. soc. 29 juin 2011, n° 09-71107.

(112) Cass. soc. 17 déc. 2014, n° 13-22890, *Rothschild et Cie*.

(113) Renvoi aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire fixées par le Code du travail et/ou par la Directive européenne 2003/88/CE.



➔ Grève et forfait-jours

Le principe général selon lequel l'abattement de salaire lié à la participation à une grève doit être proportionnel à la durée de l'arrêt de travail doit s'appliquer aux salariés en forfait-jours⁽¹⁾.

Les conséquences salariales liées à des mouvements de grève d'une journée ou d'une demi-journée (lorsque cette modalité de décompte est prévue par l'accord forfait-jours) ne posent pas de difficultés.

Demeurait la question de la retenue de salaire à opérer pour un salarié en forfait-jours qui se déclare en grève pour une durée inférieure à la journée ou la demi-journée. La Cour de cassation répond que cette absence, théoriquement non décomptable sans réintroduire une référence horaire, peut faire l'objet d'une retenue de salaire, mais qui ne doit pas être plus que proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail. Les modalités de retenue sont fixées par accord collectif ou, à défaut, résultent de la définition d'un taux horaire fictif (salaire annuel ramené au nombre de jours prévu au forfait et à la durée légale du travail ou à la durée du travail applicable aux cadres en régime horaire, si elle est supérieure)⁽²⁾.

En revanche, lorsqu'un accord collectif prévoit explicitement qu'aucune retenue de salaire ne peut être occasionnée par une absence inférieure à la demi-journée, cette règle trouve à s'appliquer en cas de grève⁽³⁾.

(1) Cass. soc. 8 juill. 1992, n° 89-42563, *Sétra*.

(2) Cass. soc. 13 nov. 2008, n° 06-44608, *GIAT Industries*.

(3) Cass. soc. 4 mars 2009, n° 07-45291, *Schneider Automation*.

salariés que pourrait générer une charge de travail excessive se caractérisant notamment par des journées de travail à forte amplitude horaire. Pourtant, seule l'affirmation de la nécessité d'un décompte en heures, *a posteriori*, de la durée du travail permettrait de détecter de manière fiable des situations de surcharge de travail.

f) La rémunération doit être conforme aux sujétions imposées

Contrairement aux conventions de forfait en heures, la loi ne précise pas la rémunération minimale applicable aux salariés soumis à un forfait en jours et l'accord collectif n'est pas tenu de la déterminer. Ainsi, la rémunération n'est pas une condition de validité de la convention de forfait. Les partenaires sociaux peuvent, tout de même, prévoir une rémunération minimale applicable aux salariés soumis à une convention de forfait en jours. À titre d'exemple, la convention collective Syntec impose que la rémunération du salarié au forfait-jours soit au moins de 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie⁽¹¹⁴⁾.

Bien que la loi n'exige pas une rémunération minimale applicable au forfait en jours, l'article 4 de la Charte sociale européenne prévoit qu'afin d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les États s'engagent – dont la France – à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires. S'agissant du forfait en jours, le Comité européen des droits sociaux a conclu à une violation de la charte puisque «les heures de travail effectuées par les salariés soumis au système du forfait en jours qui ne bénéficient, au titre de la flexibilité de la durée du travail, d'aucune majoration de rémunération, sont anormalement élevées⁽¹¹⁵⁾».

La seule limite posée par la loi est celle de l'article L 3121-61 du Code du travail qui indique : «Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.»

Ce texte a été adopté afin de garantir le respect d'une rémunération équitable, mais ne renvoie à aucune notion juridique connue. Il n'est pas fait référence aux heures supplémentaires puisque les salariés soumis à un forfait-jours ne sont pas soumis à un décompte des heures de travail mais à un décompte en jours.

Pourtant, afin d'assurer une rémunération équitable, comme pour le forfait en heures, le texte devrait prévoir que la rémunération forfaitaire intègre le

(114) CCN Syntec, art. 4.4.

(115) CEDS, réclamation n° 56/2009 adopté le 23 juin 2010.

paiement majoré des heures supplémentaires. En effet, à notre sens, le salarié soumis à un forfait-jours devrait percevoir une rémunération au moins égale à celle qu'il percevrait si sa rémunération était calculée en heures.

Pour déterminer si la rémunération est conforme aux sujétions imposées, il apparaît nécessaire de revenir à une référence horaire. En pratique, le salarié peut effectuer une comparaison entre sa rémunération forfaitaire et le salaire qu'il percevrait dans le cadre d'un décompte horaire au vu des rémunérations minimales applicables dans l'entreprise pour sa qualification.

Afin d'effectuer cette comparaison, le salarié procédera par tout moyen à un décompte horaire de son temps de travail. Il sera ainsi en mesure de s'assurer que sa rémunération est adaptée aux rythmes de travail auxquels il est contraint.

Par exemple, un salarié soumis à un forfait annuel de 218 jours, et qui travaille 12 heures par jour en contrepartie d'une rémunération forfaitaire de 30 000 euros brut par an, perçoit une rémunération horaire de 11,47 euros⁽¹¹⁶⁾, soit seulement 1,14 fois le Smic.

Or, dans ces conditions, le salarié effectue 2 616 heures par an soit 1 009 heures supplémentaires⁽¹¹⁷⁾ dont, à défaut d'accord dérogatoire, 367 heures devraient être majorées à 25% et 642 heures majorées de 50%. En conséquence, son taux horaire ne s'élève plus qu'à 9,90 euros, soit 0,13 centimes de moins que le Smic⁽¹¹⁸⁾!

L'Union générale CGT des ingénieurs, cadres et techniciens (Ugict) a, à ce titre, mis en place un outil utile de calcul de la rémunération à l'heure d'un salarié en forfait-jours à partir du renseignement de sa rémunération annuelle, du nombre de jours dans son forfait et de sa durée moyenne quotidienne du travail en heures⁽¹¹⁹⁾.

D'une manière générale, les organisations syndicales, au niveau des branches et des entreprises, ont un rôle déterminant au cours des négociations ou renégociations d'accords afin d'exiger la mise en œuvre de mécanismes concrets et opérationnels d'évaluation, de suivi et de contrôle du temps de travail des salariés en forfait-jours.

Il va de soi que des mesures de suivi et de contrôle fixées par l'accord, conformes aux exigences légales et jurisprudentielles, ne sont pas à elles seules garantes de la régularité du recours au forfait-jours. Il s'agit ainsi, notamment pour les instances représentatives du personnel dans les entreprises où elles existent, de veiller à ce que l'employeur mette fidèlement en œuvre ces mesures⁽¹²⁰⁾.

(116) *Détails du calcul : 30000/218/12.*

(117) *2616-1607 (durée annuelle légale).*

(118) *Détails du calcul : 30000 = [1 607 x 9,90] + [367 x 125 % x 9,90] + [642 x 150 % x 9,90].*

(119) *www.ugict.cgt.fr/deconnexion/simulatheures-sup-au-forfait-jour/*

(120) *Cass. soc. 29 juin 2011, n° 09-71107 ; Cass. soc. 5 oct. 2017, n° 16-23106 à 16-23111, BPI.*

➔ Heures de délégation et forfait en jours

Le décompte en journées du temps de travail pose des difficultés lorsqu'un salarié soumis à ce dispositif est titulaire de mandats de représentant du personnel. Conformément aux dispositions légales, qui revêtent un caractère d'ordre public, le temps dont bénéficie un représentant du personnel pour exercer ses mandats est en effet mesuré en heures.

La loi travail du 8 août 2016 a précisé que, sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel, élu ou désigné, est un salarié soumis à un forfait-jours, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat⁽¹⁾. Lorsque la somme des reliquats mensuels, additionnés sur l'année, est inférieure à quatre heures, les représentants concernés disposent, en compensation, d'une demi-journée de crédit d'heures⁽²⁾.

Le dépassement du nombre de journées travaillées, dans le forfait lié à la prise d'heures de délégation, amènera le salarié concerné à bénéficier de la majoration *a minima* de 10% prévue à l'article L. 3121-59 du Code du travail.

Il convient également d'accorder une attention particulière à l'adaptation de la charge de travail des salariés en forfait-jours, afin de tenir compte du temps de délégation dont ils disposent en vertu de leurs mandats.

(1) *Art. L. 2143-13 du C. trav.*

(2) *Art. R. 2315-3 et R. 2315-4 du C. trav.*

B – L'action juridique face à une convention de forfait en jours illicite

L'employeur qui soumet un salarié à une convention de forfait en jours illicite encourt des sanctions civiles – action devant les juridictions civiles du salarié ou des organisations syndicales – et des sanctions pénales – action devant les juridictions pénales.

a) L'action du salarié devant le conseil de prud'hommes

Le salarié soumis à une convention de forfait en jours illicite peut agir en justice devant le conseil de prud'hommes afin de faire constater soit sa nullité, soit son inopposabilité.

Que la convention soit nulle ou inopposable, le salarié peut prétendre à l'application des règles de droit commun de décompte et de rémunération de ses heures de travail. Ainsi, comme pour les conventions de forfait en heures, l'irrégularité de la convention n'entraîne pas automatiquement la condamnation de l'employeur au paiement d'heures supplémentaires. Le salarié doit aussi apporter des éléments permettant de justifier qu'il a effectué des heures au-delà de la durée légale.

Outre le paiement des heures supplémentaires, le salarié peut prétendre au paiement de dommages et intérêts pour violation de dispositions légales.

Par ailleurs, une convention de forfait irrégulière justifie la rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, le salarié soumis à une convention de forfait en jours illécite peut prétendre au paiement de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

1. La nullité

Lorsque le forfait en jours est prévu par un accord collectif dont les dispositions n'intègrent pas les exigences légales et jurisprudentielles, notamment des garanties destinées à ce que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables, alors la convention est nulle. La nullité entraîne la disparition rétroactive de la convention dont les conditions de formation n'ont pas été respectées. Ainsi elle est réputée n'avoir jamais existé.

En conséquence, le salarié peut prétendre à l'application des règles de droit commun de décompte et de rémunération de ses heures de travail : la rémunération figurant sur son contrat de travail et les bulletins de paie sont considérés comme portant sur la durée légale du travail (35 heures) et toute heure effectuée au-delà de cette durée légale doit être rémunérée comme heure supplémentaire avec les majorations correspondantes.

La Cour de cassation a constaté la nullité de conventions de forfait en jours régies notamment par les accords de branche suivants : aides familiales et rurales du personnel et de l'aide en milieu rural⁽¹²¹⁾; bâtiments de travaux publics⁽¹²²⁾; bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils (Syntec)⁽¹²³⁾; cabinets d'experts-comptables et commissaires aux comptes⁽¹²⁴⁾; commerces de détail et de gros à prédominance alimentaire⁽¹²⁵⁾; commerces de gros⁽¹²⁶⁾; hospitalisation privée⁽¹²⁷⁾; industries chimiques⁽¹²⁸⁾; industries de l'habillement⁽¹²⁹⁾; notariat⁽¹³⁰⁾; hôtels, cafés, restaurants (HCR)⁽¹³¹⁾; commerce et réparation de l'automobile⁽¹³²⁾ et l'immobilier⁽¹³³⁾. Certaines de ces branches ont négocié de nouveaux accords relatifs au forfait-jours

(121) Cass. soc. 13 juin 2012, n° 11-10854, *fédération ADMR de l'Orne*.

(122) Cass. soc. 11 juin 2014, n° 11-20985, *Léon Ballot BTP* et Cass. soc. 17 déc. 2014, n° 13-23230, *Fondasol*.

(123) Cass. soc. 24 avril 2013, n° 11-28398, *Lowendal Group*.

(124) Cass. soc. 14 mai 2014, n° 12-35033, *Audit et diagnostic*.

(125) Cass. soc. 4 fév. 2015, n° 13-20891, *Lidl*.

(126) Cass. soc. 26 sept. 2012, n° 11-14540, *Toupargel*.

(127) Cass. soc. 28 mai 2014, n° 13-13947, *Le Cercle des aînés*.

(128) Cass. soc. 31 janv. 2012, n° 10-19807, *Métaux Spéciaux MSSA*.

(129) Cass. soc. 19 sept. 2012, n° 11-19016, *Morgan*.

(130) Cass. soc. 13 nov. 2014, n° 13-14206.

(131) Cass. soc. 7 juil. 2015, n° 13-26444, *Le Meurice*.

(132) Cass. soc. 9 nov. 2016, n° 15-15064, *Covema*.

(133) Cass. soc. 14 déc. 2016, n° 15-22003, *Cabinet BRAS*.

notamment les secteurs suivants : bâtiments de travaux publics, Syntec et cabinets d'experts-comptables et commissaires aux comptes.

En conséquence, lorsque la convention de forfait n'est régie que par les stipulations d'un de ces accords de branche, alors la convention est nulle puisque la protection de la santé et de la sécurité du salarié n'est pas assurée.

2. L'inopposabilité

Lorsque la convention de forfait en jours remplit les conditions de validité exigées par la loi et la jurisprudence, mais que l'employeur ne respecte pas les dispositions légales ou de l'accord collectif, alors la convention est inopposable au salarié⁽¹³⁴⁾.

Ainsi, si l'employeur ne respecte pas les dispositions de l'accord collectif de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours, alors la convention de forfait en jours est privée d'effet⁽¹³⁵⁾, notamment lorsque l'employeur ne respecte pas les modalités de contrôle des jours travaillés imposés par l'accord collectif⁽¹³⁶⁾, ou n'organise pas d'entretien annuel relatif à la charge de travail⁽¹³⁷⁾, ou n'exécute pas les conditions contenues dans l'accord collectif concernant les durées maximales de travail et les temps de repos⁽¹³⁸⁾.

Le salarié peut aussi invoquer l'inopposabilité de la convention lorsqu'il n'a signé aucune convention écrite (contrat ou avenant)⁽¹³⁹⁾, ou encore lorsqu'il ne dispose pas de l'autonomie requise⁽¹⁴⁰⁾.

L'inopposabilité prive d'effet la convention de forfait, comme lorsque la convention est nulle. Le salarié peut alors prétendre à l'application des règles de droit commun de décompte et de rémunération de ses heures de travail.

3. La répartition de la charge de la preuve des heures supplémentaires

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures ou de jours de travail accomplis, la charge de la preuve est partagée :

➤ d'abord, le salarié démontre que la convention est nulle ou inopposable ;

➤ ensuite, comme pour toute demande portant sur le paiement d'heures supplémentaires, le salarié

(134) Cass. soc. 2 juil. 2014, n° 13-11940, *Domier Medtech France*.

(135) Cass. soc. 30 avril 2014, n° 13-11034, *Lexar media Europe*.

(136) Cass. soc. 19 fév. 2014, n° 12-22174, *Wärtsilä France*.

(137) Cass. soc. 12 mars 2014, n° 12-29141, *Semikron*.

(138) Cass. soc. 2 juil. 2014, n° 13-11940, *Dornier Medtech France*.

(139) Cass. soc. 28 fév. 2012, n° 10-27839, *MCS routage façonnage*.

(140) Cass. soc. 21 mars 2012, n° 10-20237, *Siebel systèmes France devenu Oracle France*.

apporte les éléments permettant de justifier l'exécution d'heures supplémentaires ⁽¹⁴¹⁾, notamment en établissant le décompte de ses horaires de travail : décompte détaillé, agenda (même manuscrit), mails, attestations, planning, etc. ⁽¹⁴²⁾ (voir encadré page 101) ;

- l'employeur doit fournir au juge ses propres éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié : décompte obligatoire, planning, etc. ;
- enfin, au vu de l'ensemble de ces éléments, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ⁽¹⁴³⁾.

Si le juge considère la convention irrégulière, il en déduit que le décompte et le paiement des heures supplémentaires doivent s'effectuer selon le droit commun et il octroie au salarié un rappel de salaire correspondant aux heures supplémentaires effectuées ⁽¹⁴⁴⁾.

Il convient de noter que le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel ne peut tenir lieu de règlement des heures supplémentaires ⁽¹⁴⁵⁾.

4. Les dommages et intérêts pour défaut de contrepartie obligatoire en repos

Lorsque le nombre d'heures supplémentaires effectuées par le salarié est supérieur au contingent annuel d'heures supplémentaires fixé, à défaut d'accord collectif, à 220 heures ⁽¹⁴⁶⁾, il peut demander des dommages-intérêts visant à réparer l'absence de contrepartie obligatoire en repos.

Il nous semble que la réparation du préjudice subi par le salarié peut se fonder sur la lettre de l'article D.3121-19 du Code du travail qui prévoit que la contrepartie obligatoire en repos est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Ainsi, une heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent peut donner droit à des dommages-intérêts équivalents à une heure de travail effectif.

5. Les dommages et intérêts pour violation de dispositions légales

Outre le paiement des heures supplémentaires, le salarié peut réclamer des dommages et intérêts pour non-respect des repos quotidiens. En effet, le non-respect par l'employeur du repos quotidien de 11 heures cause nécessairement un préjudice au salarié dont le juge doit fixer la réparation ⁽¹⁴⁷⁾. Or, la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à

(141) Art. L. 3171-4 du C. trav.

(142) Voir encadré : Méthode pour constituer un dossier prud'homal.

(143) *Idem.*

(144) Cass. soc. 5 juin 2013, n° 12-14729, ESR.

(145) Cass. soc. 4 fév. 2015, n° 13-20891, Lidl.

(146) Art. D.3121-24 du C. trav.

(147) Cass. soc. 23 mai 2013, n° 12-13015, ERDF et GRDF, et Art. L. 3131-1 du C. trav.

l'employeur ⁽¹⁴⁸⁾. Le salarié soumis à un forfait-jours n'a pas de décompte de ses heures de travail et donc de ses temps de repos. Ainsi, l'employeur se trouvera mal aisé à démontrer le respect de ces temps de repos.

Le salarié peut également demander au juge l'indemnisation de journées travaillées au-delà du forfait que son employeur refuserait de reconnaître. Dans ce cadre, la charge de la preuve de ces journées travaillées est répartie entre le salarié et l'employeur ⁽¹⁴⁹⁾. En cas de reconnaissance de l'existence de journées travaillées non rémunérées, le juge n'accorde pas un rappel de salaire assorti de la majoration de 10 % prévue pour les jours travaillés au-delà du forfait (car le dépassement du forfait ne s'est pas inscrit dans le dispositif légal notamment caractérisé par la conclusion d'un avenant de dépassement). Mais il doit évaluer le préjudice subi par le salarié au regard des dispositions de l'article L. 3121-61 du Code du travail qui lui assurent le droit à une rémunération en rapport avec les sujétions imposées ⁽¹⁵⁰⁾. Néanmoins, à notre sens, l'indemnisation accordée au salarié devrait au moins être déterminée sur la base de la rémunération majorée des journées travaillées en sus du forfait et de la réparation du préjudice lié à la privation de jours de repos.

Par ailleurs, si la convention n'est pas déclarée nulle ou inopposable, le salarié peut tout de même réclamer une indemnité s'il perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées ⁽¹⁵¹⁾ (voir p. 96). Cette indemnité spécifique n'est due qu'aux salariés susceptibles d'être légalement soumis à une convention de forfait en jours ⁽¹⁵²⁾.

6. La rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur

L'irrégularité de la convention de forfait en jours peut justifier la rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur. Face à une convention de forfait en jours irrégulière, le salarié peut donc prendre acte de la rupture ou saisir le conseil de prud'hommes pour demander la résiliation judiciaire de son contrat ⁽¹⁵³⁾.

7. L'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé

En cas de rupture du contrat, outre le paiement d'heures supplémentaires, le salarié soumis à une convention de forfait en jours illicite peut prétendre au paiement de l'indemnité forfaitaire pour dissimulation

(148) Cass. soc. 25 sept. 2013, n° 12-13267, Transdev Sud-Ouest.

(149) Cass. soc. 6 juil. 2011, n° 10-15050, Métro Cash & Carry.

(150) Cass. soc. 7 déc. 2010, n° 09-246, SSTH de Divonne.

(151) Art. L. 3121-47 du C. trav.

(152) Cass. soc. 31 oct. 2007, n° 06-43876, Blue Green Villennes.

(153) Cass. soc. 26 sept. 2012, n° 11-14540, Toupargel; Cass. soc. 10 oct. 2018, n° 17-10248, Assoc. pour la sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence de la Corrèze.

d'heures égale à six mois de salaire prévue aux articles L. 8221-5 et L. 8223-1 du Code du travail. À ce titre, le salarié doit apporter la preuve du caractère intentionnel de la dissimulation d'heures qui peut se déduire de l'absence d'écrit⁽¹⁵⁴⁾, de la nullité de la convention (convention non valable)⁽¹⁵⁵⁾ ou encore de son inopposabilité (non-respect par l'employeur des termes de l'accord collectif)⁽¹⁵⁶⁾. En pratique, il est rare que le juge condamne l'employeur à verser cette indemnité, la preuve du caractère intentionnel de l'employeur étant difficile à rapporter. Cependant, une décision récente a considéré que le caractère intentionnel était établi lorsque l'employeur, qui avait appliqué une convention de forfait-jours qui n'était ni conforme à la classification de la salariée ni autorisée par la convention collective, ne pouvait ignorer la quantité des heures effectuées par le salarié de 2008 à 2012 au regard de l'objet même de son activité, de la petite taille de l'entreprise et de l'envoi de messages le soir et le week-end⁽¹⁵⁷⁾.

b) L'action des organisations syndicales devant les juridictions civiles

Les organisations syndicales peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'elles représentent⁽¹⁵⁸⁾.

Ainsi, elles sont ainsi en mesure d'agir devant le tribunal de grande instance pour faire annuler un accord collectif relatif au forfait-jours lorsque celui-ci ne garantit pas le droit à la santé et au repos des salariés. À notre sens, l'atteinte à ce droit cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession que les organisations représentent.

Cependant, l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 a considérablement réduit cette possibilité puisque les contestations en annulation des accords d'entreprise sont désormais enserrées dans un délai extrêmement court de deux mois à compter de leur signature ou publication⁽¹⁵⁹⁾. De même et afin de protéger les intérêts du patronat, il est dorénavant possible pour le juge de limiter la portée de l'annulation de l'accord. Celui-ci peut décider, s'il lui apparaît que l'effet rétroactif de cette annulation est de nature à emporter "des conséquences manifestement excessives", en raison tant des effets que cet acte a produits et des situations qui ont pu se constituer lorsqu'il était

en vigueur, que de l'intérêt général pouvant s'attacher à un maintien temporaire de ses effets, que l'annulation ne produira ses effets que pour l'avenir ou de moduler les effets de sa décision dans le temps⁽¹⁶⁰⁾.

Devant la même juridiction, lorsque l'employeur ne respecte pas les dispositions convenues dans un accord collectif relatif au forfait-jours, les organisations syndicales signataires de l'accord restent recevables à agir pour exiger l'exécution des engagements contractés⁽¹⁶¹⁾.

Face à un accord collectif relatif au forfait jours inappliqué ou ne respectant pas les exigences légales et jurisprudentielles, les organisations syndicales peuvent aussi agir au nom de l'intérêt collectif de la profession qu'elles représentent aux côtés des salariés dans leurs contentieux prud'homaux, elles interviennent à leurs actions. Par exemple, les organisations syndicales sont bien fondées à agir pour réclamer des dommages et intérêts pour non-respect du repos quotidien puisque le défaut de respect de ces règles caractérise une atteinte aux intérêts collectifs de la profession⁽¹⁶²⁾.

c) L'action devant les juridictions répressives

Les prescriptions législatives et réglementaires encadrant le recours aux conventions de forfait en jours ne sont pour la plupart pas assorties de sanctions pénales. Il en est ainsi du recours au forfait sans conclusion de convention individuelle⁽¹⁶³⁾, du défaut d'organisation de l'entretien annuel relatif à la charge de travail du salarié en forfait jours⁽¹⁶⁴⁾ ou encore du dépassement du nombre maximal de jours travaillés sans élaboration d'avenant⁽¹⁶⁵⁾. Seul le défaut de récapitulatif annuel des journées et demi-journées travaillées rendu obligatoire par l'article D. 3171-10 du Code du travail est réprimé par l'article R. 3124-3 du même code.

En revanche, les dispositions de droit commun relatives à la durée du travail et applicables aux salariés en forfait-jours (repos minimal quotidien et hebdomadaire, repos dominical, interdiction du travail de nuit...) sont susceptibles de faire l'objet de peines contraventionnelles. Ces contraventions, qui en principe se cumulent, donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.

Le défaut ou l'irrégularité de la consultation du comité d'entreprise ou du comité social et économique sur le recours aux conventions de forfait et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés⁽¹⁶⁶⁾ peut également être constitutif du délit

(154) Cass. soc. 28 fév. 2012, n° 10-27839, MCS routage façonnage, et Cass. soc. 27 juin 2012, n° 11-10491, Fauchon.

(155) Cass. soc. 12 mars 2014, n° 12-29141, Semikron.

(156) Cass. soc., 19 fév. 2014, n° 12-22174 et n° 12-28170, Wärtsilä France et Cass. soc. 2 juil. 2014, n° 13-11940, Dornier Medtech France.

(157) Cass. soc. 5 avr. 2018, n° 16-22599, Aepact.

(158) Art. L. 2132-3 du C. trav.

(159) Art. L. 2262-14 du C. trav.

(160) Art. L. 2262-15 du C. trav.

(161) Art. L. 2271-1 et suiv. du C. trav.

(162) Cass. soc. 23 mai 2013, n° 12-13015, ERDF et GRDF et Art. L. 3131-1 du C. trav.

(163) Art. L. 3121-39 du C. trav.

(164) Art. L. 3121-46 du C. trav.

(165) Art. L. 3121-45 du C. trav.

(166) Art. L. 2323-29 du C. trav., voir encadré sur le rôle des IRP, p. 86.

d'entrave au fonctionnement du comité réprimé par l'article L. 2328-1 du Code du travail.

Le déclenchement des poursuites pénales peut être initié par des organisations syndicales, sous la forme d'un dépôt de plainte avec constitution de partie civile, dès lors que les faits portent un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'elles

représentent ⁽¹⁶⁷⁾. Il est plus fréquent que les syndicats se portent partie civile sur les procédures engagées suite à la transmission au procureur de la République de procès-verbaux d'infraction de l'inspection du travail (voir l'encadré «La saisine de l'inspection du travail», p.88).

(167) Art. L. 2132-3 du C. trav.

PRATIQUE PRUD'HOMALE

➔ Méthode pour constituer un dossier aux prud'hommes



Dans les contentieux relatifs à la durée du travail, le salarié doit reconstituer le nombre d'heures travaillées et l'amplitude horaire observée au cours des trois dernières années (limite de la prescription des demandes de rappel de salaires).

Pour que le dossier soit le plus solide possible, il est conseillé de procéder en quatre étapes :

1^{re} ETAPE

Recueillir le maximum d'éléments permettant d'établir la durée du travail, reconnu comme probants par les tribunaux, à savoir :

- des agendas en version papier ou électronique
- des plannings
- des emails
- des relevés de badgeuses
- des tickets de parking
- des billets de train, d'avion ou des tickets de péage en cas de déplacements
- des éléments horodatés de facturation des clients (heures facturées, bons de commande...)
- des attestations de collègues témoignant de l'heure d'arrivée et de l'heure de départ des locaux de l'entreprise
- des constats sur le sujet de l'inspection du travail ou des représentants du personnel
- tout autre élément qui permettrait d'établir la durée du travail réalisée.

À cette fin, il est également envisageable d'utiliser les nouvelles obligations fixées par la loi relatives au traitement des données personnelles qui impose au responsable de traitement (l'employeur) de communiquer, à toute personne concernée, les données personnelles dont il dispose ⁽¹⁾.

Dans les dossiers contentieux, il est donc possible de solliciter de l'employeur et éventuellement de ses prestataires, la communication de toutes les données à caractère personnel dont il dispose :

- Fiches de décompte du temps de travail, en heures ou en jours
- Journal de connexion de l'ordinateur professionnel
- Journal d'appel du téléphone portable professionnel
- Messagerie professionnelle
- Historique de navigation
- Dossier disciplinaire
- Entretiens annuels
- Géolocalisation
- Vidéosurveillance, etc.

Le responsable du traitement des données personnelles (l'employeur) doit répondre dans les meilleurs délais et au plus tard dans un délai d'un mois, qui peut être porté à trois mois compte tenu de la complexité de la demande ou du nombre de demandes qu'il a reçu. Dans ce dernier cas, l'employeur doit informer le demandeur des raisons de cette prolongation dans le délai d'un mois.

En cas de refus, ou en l'absence de réponse, le salarié peut adresser une plainte auprès de la CNIL avec les éléments attestant des démarches préalables. Il est, à notre sens, également envisageable de saisir le conseil de prud'hommes en référé sur le fondement d'une obligation non sérieusement contestable (ce qui permet d'engager simultanément une action au fond, sans avoir à attendre le résultat du référé).

2^e ETAPE

Intégrer tous les éléments obtenus dans un tableau de relevé d'heures qui détaille pour chaque jour :

- l'heure de début de journée
- l'heure de fin de journée
- le(s) temps de pause, notamment pause méridienne
- les temps de repos entre deux journées travaillées
- les jours d'absence en raison de maladie, de congés, de récupération, de RTT, etc.

3^e ETAPE

Calculer le nombre d'heures supplémentaires effectuées pour chaque semaine écoulée.

À noter ! Les heures supplémentaires sont les heures réalisées au-delà de 35 heures hebdomadaires, ainsi leur décompte ne s'opère pas à la journée travaillée, mais par semaine.

4^e ETAPE

Valoriser chaque heure supplémentaire effectuée non rémunérée, sachant qu'à défaut d'accord collectif fixant un taux de majoration différent, une heure supplémentaire doit être payée majorée de :

- 25 % à partir de la 36^e heure, et jusqu'à la 43^e heure hebdomadaire
- 50 % au-delà de la 43^e heure hebdomadaire.

Par exemple, si un salarié a travaillé 45 heures avec un taux horaire de 10 €, il a droit au paiement de 10 heures supplémentaires, dont 8 rémunérées à 12,50 € et 2 rémunérées à 15 €.

(1) Cette obligation découle de l'article 15 du règlement européen sur la protection des données transposé à l'article 39 de la loi du 6 janvier 1978, modifié par la loi du 20 juin 2018.

**À jour des
ordonnances**

**Quels sont les motifs qu'un employeur peut invoquer pour licencier un salarié ?
Comment le salarié concerné peut-il contester ? Quel rôle pour les représentants du personnel ?**

COMMANDEZ MAINTENANT

Toutes les réponses aux questions qui se posent pour faire face à une procédure de licenciement.



Bon de commande du guide *Faire face au licenciement*

Adresse d'expédition (Écrire en lettres capitales – Merci)

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) _____

Madame Monsieur

Nom* _____

Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____ Tél. _____

Fédération ou branche professionnelle _____

Courriel* _____ UD _____

* Champs obligatoires

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Quantité	MONTANT TOTAL
01181060	Faire face au licenciement	12,00 €		
FRAIS DE PORT				3,00 €
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE				

N° chèque (à l'ordre de La Vie Ouvrière) _____

Banque _____

RÉDUCTIONS

5 exemplaires commandés - 5 %
10 exemplaires commandés - 15 %

**Également disponible
sur nvoboutique.fr**

code origine : MAG

ADRESSEZ CE BULLETIN À : La Vie Ouvrière – Case 600 – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex

Tél. : 0149 88 68 50 / Fax : 0149 88 68 66 – commercial@nvo.fr

Saisie des rémunérations, quelles limites ?

Par Carmen Ahumada (*)

Afin de préserver la fonction alimentaire du salaire, la saisie des rémunérations est limitée dans des proportions réglementaires. Pour l'année 2019, les tranches de rémunération saisissable ont été fixées par un décret du 14 décembre 2018 (1). Notre barème page 105 indique directement la fraction maximum saisissable, en fonction du montant mensuel, ou annuel, de la rémunération et selon le nombre de personnes à charge. Tout salarié qui estime qu'une somme excessive lui a été prélevée doit en faire la réclamation à son employeur.

(*) Consultante informatique pour le barème : Christine Lemerle.

(1) Décret n° 2018-1156 du 14 déc. 2018, JO du 16, www.legifrance.fr

1 Les rémunérations saisissables

On parle de saisie sur salaire lorsqu'un créancier sollicite l'employeur pour prélever une certaine somme directement sur le salaire du débiteur. Cette procédure est applicable à tout salarié ayant contracté des dettes, et plus généralement à toute personne travaillant, à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs, quels que soient le montant et la nature de sa rémunération. Pour qu'une saisie puisse avoir lieu, deux conditions sont nécessaires :

- les dettes doivent être certaines et exigibles, c'est-à-dire avoir été constatées par un titre exécutoire (jugement, acte notarié...);
- le créancier doit s'adresser au tribunal d'instance. Lui seul peut ordonner la saisie (sauf si le créancier est le Trésor public).

Le prélèvement intervient alors sans le consentement du débiteur (2).

A – Sommes partiellement saisissables

Les rémunérations suivantes sont considérées comme étant partiellement saisissables :

- salaires proprement dits, dont heures supplémentaires (3) ;

(2) Art. L. 3252-1 du C. trav.

(3) Art. L. 3252-2 du C. trav.

- primes ayant le caractère de salaire ;
- traitements des fonctionnaires, à l'exception des sommes qui dépendent de leurs charges de famille (4) ;
- indemnité de préavis assimilée au salaire, lorsque le salarié est dispensé de travailler durant la période (5) ;
- indemnité de congés payés et indemnité compensatrice de congés payés (6).

Sont également saisissables dans les mêmes proportions que les salaires :

- indemnités journalières maladie, maternité et accident du travail ;
- allocation de retour à l'emploi (ARE) ;
- allocation d'activité partielle (7) ;
- allocation de sécurisation professionnelle (ASP) ;
- indemnités de départ volontaire à la retraite (8) ;
- pensions de retraite, de réversion, de retraite complémentaire ;
- pensions et rentes d'invalidité ;
- allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa).

B – Sommes entièrement saisissables

Les sommes suivantes n'ont pas le caractère de salaire et sont exclues

(4) Loi du 24 août 1930 et décret n° 74-37 du 18 janv. 1974, JO du 19.

(5) Art. L. 1234-5 du C. trav.

(6) Art. L. 3141-26 du C. trav.

(7) Art. L. 5122-1 du C. trav.

(8) Cass. soc. 30 janv. 2008, n° 06-17531.

du champ de la saisie – rémunération. Elles sont saisissables en totalité par la voie de la procédure de droit commun de la saisie-attribution :

- indemnités de licenciement ;
- indemnités de mise à la retraite ;
- sommes versées au titre de la participation ou de l'intéressement.

C – Les sommes insaisissables

Sont insaisissables :

- prime d'activité ;
- allocation aux adultes handicapés (AAH), sauf pour le paiement des frais d'entretien de la personne handicapée ;
- revenu de solidarité active (RSA) pour une personne seule (sauf si le compte bancaire contient d'autres sources de revenus, dans la limite du montant du RSA pour une personne seule) ;
- allocations de solidarité spécifique (ASS) ;
- indemnités pour remboursement de frais professionnels avancés par le salarié ;
- allocations ou indemnités pour charge de famille versées par l'employeur ;
- allocations logement ;
- rentes d'accident du travail ;
- retraite du combattant ;
- prestation de fidélité et de reconnaissance (PFR) des sapeurs-pompiers volontaires.

2 Montant de la saisie

Le montant du salaire saisi est fonction du niveau de la rémunération et du nombre de personnes dont le débiteur a la charge.

La fraction saisissable du salaire, ou de toute autre prestation assimilée, est calculée suivant un barème dont les différentes tranches sont révisées annuellement⁽⁹⁾. Ce barème fixe 7 tranches de rémunération. Pour chacune de ces tranches, une fraction saisissable est déterminée, après déduction des cotisations sociales obligatoires telles que Sécurité sociale, CSG, CRDS, retraite, chômage⁽¹⁰⁾ et, depuis le 1^{er} janvier 2019, du montant de la retenue à la source au titre de l'impôt sur le revenu. C'est donc le salaire net qu'il faut retenir, sans prendre en compte les aides financières comme les allocations familiales.

A – Fraction saisissable

Dans tous les cas, une somme au moins égale au revenu de solidarité active (RSA) doit être laissée à la disposition de l'intéressé (550,93 € par mois)⁽¹¹⁾.

La retenue sur le salaire est calculée sur la base de l'ensemble des gains réels de l'année, c'est-à-dire sur la base des douze mois précédant la notification de la saisie des rémunérations à l'employeur. La retenue est

ensuite divisée par douze pour obtenir la somme qui doit être prélevée pour le mois considéré.

Compte tenu du fait que la paie peut comporter des éléments variables, comme le nombre d'heures supplémentaires, le même calcul doit être renouvelé chaque mois, jusqu'à extinction de la dette.

Lorsque le débiteur perçoit plusieurs rémunérations, il peut faire l'objet d'une saisie sur chacun de ses revenus et donc auprès de chacun de ses employeurs. C'est le greffier qui détermine le ou les employeurs entre les mains duquel les rémunérations doivent être saisies⁽¹²⁾.

Si le salarié ne s'est pas acquitté de ses impôts, les services du Trésor peuvent procéder à une saisie sur salaire sans passer par le tribunal d'instance (procédure de l'avis à tiers détenteur ou ATD, qui devient la «saisie administrative à tiers détenteur» depuis le 1^{er} janvier 2019). En cas de plusieurs créanciers, les sommes dues sont versées en priorité au Trésor public jusqu'au paiement complet de la dette. Mais si un des créanciers intervient en raison du non-paiement d'une pension alimentaire, alors c'est lui qui est prioritaire.

B – Personnes à charge

La proportion de la rémunération qui peut être saisie est réduite lorsque le débiteur a des personnes à charge. En effet, les tranches de rémunération

mensuelles sont augmentées d'un montant de 122,50€ par personne à charge, sur justification présentée par le débiteur⁽¹³⁾.

Exemple :

Pour une femme célibataire sans enfant avec 1200€ net de rémunération. La saisie sera de :

$$(1200\text{€} - 929,16\text{€}) / 4 = 67,71\text{€} + 107,52\text{€} = 175,23\text{€}$$

Si cette personne a 2 enfants à charge, le montant saisi ne sera plus que de $(1200\text{€} - 1174,16\text{€}) / 4 = 6,46\text{€} + 119,77\text{€} = 126,23\text{€}$.

Sont considérées comme personnes à charge :

- le conjoint, le partenaire de Pacs ou le concubin du débiteur, dont les ressources personnelles sont inférieures au montant du RSA (soit 550,93€ par mois);
- l'enfant ouvrant droit aux prestations familiales et se trouvant à la charge effective et permanente du débiteur (y compris l'enfant pour lequel le débiteur verse une pension alimentaire);
- l'ascendant ayant des ressources personnelles inférieures au RSA (550,93€ par mois), qui habite avec le débiteur ou pour lequel ce dernier verse une pension alimentaire.

Lorsque les deux conjoints font l'objet d'une saisie, chacun d'eux doit bénéficier de la prise en considération des enfants à charge pour déterminer le montant de la partie saisissable de leurs salaires respectifs⁽¹⁴⁾.

À savoir Lorsque des dettes ont été contractées dans l'intérêt de la famille ou pour l'éducation des enfants, le créancier peut réclamer les sommes dues au conjoint du débiteur si ce dernier n'est pas solvable. À condition que les dépenses en cause ne soient pas manifestement excessives, eu égard au train de vie du ménage, à l'utilité ou l'inutilité de l'opération, à la bonne ou à la mauvaise foi du créancier. Il en est de même pour les dettes résultant d'achats à crédit qui n'ont pas été consentis par les deux époux (art. 220 du Code civil)

(13) Art. R. 3252-3 du C. trav.

(14) Circ. n° 79-12 du 12 nov. 1979 du min. de la Justice.

(9) Art. R. 3252-4 du C. trav.

(10) Art. L. 3252-3 du C. trav.

(11) Art. L. 3252-5 et R. 3252-5 du C. trav.

(12) Art. R.3252-40 du C. trav.

BARÈME MENSUEL DE LA SAISIE DES RÉMUNÉRATIONS (*)

En vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019

Rémunération mensuelle	Proportion saisissable	Montant maximum mensuel cumulé
N'excédant pas 319,16€	1/20	15,95 €
Comprise entre		
319,16€ et 623,33€	1/10	46,36 €
623,33€ et 929,16€	1/5	107,52€
929,16€ et 1 233,83€	1/4	183,68€
1 233,83€ et 1 537,50€	1/3	284,90€
1 537,50€ et 1 847,50€	2/3	491,56€
Supérieure à 1 847,50€	la totalité	491,56€ + la totalité excédant 1 847,50€

(*) Les seuils des tranches de rémunération mensuelle sont augmentés de 122,50€ par personne à charge.

FICHE PRATIQUE

Rémunération en euros		Montant mensuel de la retenue à opérer par l'employeur pour un salarié selon le nombre de personnes à charge						
par mois	par an	0	1	2	3	4	5	6
550,93	6 611	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
560	6 720	9,07	9,07	9,07	9,07	9,07	9,07	9,07
570	6 840	19,07	19,07	19,07	19,07	19,07	19,07	19,07
580	6 960	29,07	29,07	29,07	29,00	29,00	29,00	29,00
590	7 080	39,07	36,92	30,79	29,50	29,50	29,50	29,50
600	7 200	44,04	37,92	31,79	30,00	30,00	30,00	30,00
610	7 320	45,04	38,92	32,79	30,50	30,50	30,50	30,50
620	7 440	46,04	39,92	33,79	31,00	31,00	31,00	31,00
630	7 560	47,71	40,92	34,79	31,50	31,50	31,50	31,50
640	7 680	49,71	41,92	35,79	32,00	32,00	32,00	32,00
650	7 800	51,71	42,92	36,79	32,50	32,50	32,50	32,50
660	7 920	53,71	43,92	37,79	33,00	33,00	33,00	33,00
670	8 040	55,71	44,92	38,79	33,50	33,50	33,50	33,50
680	8 160	57,71	45,92	39,79	34,00	34,00	34,00	34,00
690	8 280	59,71	46,92	40,79	34,67	34,50	34,50	34,50
700	8 400	61,71	47,92	41,79	35,67	35,00	35,00	35,00
710	8 520	63,71	48,92	42,79	36,67	35,50	35,50	35,50
720	8 640	65,71	49,92	43,79	37,67	36,00	36,00	36,00
730	8 760	67,71	50,92	44,79	38,67	36,50	36,50	36,50
740	8 880	69,71	51,92	45,79	39,67	37,00	37,00	37,00
750	9 000	71,71	53,34	46,79	40,67	37,50	37,50	37,50
760	9 120	73,71	55,34	47,79	41,67	38,00	38,00	38,00
770	9 240	75,71	57,34	48,79	42,67	38,50	38,50	38,50
780	9 360	77,71	59,34	49,79	43,67	39,00	39,00	39,00
790	9 480	79,71	61,34	50,79	44,67	39,50	39,50	39,50
800	9 600	81,71	63,34	51,79	45,67	40,00	40,00	40,00
810	9 720	83,71	65,34	52,79	46,67	40,50	40,50	40,50
820	9 840	85,71	67,34	53,79	47,67	41,00	41,00	41,00
830	9 960	87,71	69,34	54,79	48,67	42,50	41,50	41,50
840	10 080	89,71	71,34	55,79	49,67	43,50	42,00	42,00
850	10 200	91,71	73,34	56,79	50,67	44,50	42,50	42,50
860	10 320	93,71	75,34	57,79	51,67	45,50	43,00	43,00
870	10 440	95,71	77,34	58,96	52,67	46,50	43,50	43,50
880	10 560	97,71	79,34	60,96	53,67	47,50	44,00	44,00
890	10 680	99,71	81,34	62,96	54,67	48,50	44,50	44,50
900	10 800	101,71	83,34	64,96	55,67	49,50	45,00	45,00
910	10 920	103,71	85,34	66,96	56,67	50,50	45,50	45,50
920	11 040	105,71	87,34	68,96	57,67	51,50	46,00	46,00
930	11 160	107,76	89,34	70,96	58,67	52,50	46,50	46,50
940	11 280	110,26	91,34	72,96	59,67	53,50	47,42	47,00
950	11 400	112,76	93,34	74,96	60,67	54,50	48,42	47,50
960	11 520	115,26	95,34	76,96	61,67	55,50	49,42	48,00
970	11 640	117,76	97,34	78,96	62,67	56,50	50,42	48,50
980	11 760	120,26	99,34	80,96	63,67	57,50	51,42	49,00
990	11 880	122,76	101,34	82,96	64,67	58,50	52,42	49,50
1000	12 000	125,26	103,34	84,96	66,59	59,50	53,42	50,00
1010	12 120	127,76	105,34	86,96	68,59	60,50	54,42	50,50
1020	12 240	130,26	107,34	88,96	70,59	61,50	55,42	51,00
1030	12 360	132,76	109,34	90,96	72,59	62,50	56,42	51,50
1040	12 480	135,26	111,34	92,96	74,59	63,50	57,42	52,00
1050	12 600	137,76	113,34	94,96	76,59	64,50	58,42	52,50
1060	12 720	140,26	115,76	96,96	78,59	65,50	59,42	53,29

Rémunération en euros		Montant mensuel de la retenue à opérer par l'employeur pour un salarié selon le nombre de personnes à charge						
par mois	par an	0	1	2	3	4	5	6
1070	12 840	142,76	118,26	98,96	80,59	66,54	60,42	54,29
1080	12 960	145,26	120,76	100,96	82,59	67,54	61,42	55,29
1090	13 080	147,76	123,26	102,96	84,59	68,54	62,42	56,29
1100	13 200	150,26	125,76	104,96	86,59	69,54	63,42	57,29
1110	13 320	152,76	128,26	106,96	88,59	70,54	64,42	58,29
1120	13 440	155,26	130,76	108,96	90,59	72,21	65,42	59,29
1130	13 560	157,76	133,26	110,96	92,59	74,21	66,42	60,29
1140	13 680	160,26	135,76	112,96	94,59	76,21	67,42	61,29
1150	13 800	162,76	138,26	114,96	96,59	78,21	68,42	62,29
1160	13 920	165,26	140,76	116,96	98,59	80,21	69,42	63,29
1170	14 040	167,76	143,26	118,96	100,59	82,21	70,42	64,29
1180	14 160	170,26	145,76	121,13	102,59	84,21	71,42	65,29
1190	14 280	172,76	148,26	123,63	104,59	86,21	72,42	66,29
1200	14 400	175,26	150,76	126,13	106,59	88,21	73,42	67,29
1210	14 520	177,76	153,26	128,63	108,59	90,21	74,42	68,29
1220	14 640	180,26	155,76	131,13	110,59	92,21	75,42	69,29
1230	14 760	182,76	158,26	133,63	112,59	94,21	76,42	70,29
1240	14 880	185,81	160,76	136,13	114,59	96,21	77,83	71,29
1250	15 000	189,15	163,26	138,63	116,59	98,21	79,83	72,29
1260	15 120	192,48	165,76	141,13	118,59	100,21	81,83	73,29
1270	15 240	195,81	168,26	143,63	120,59	102,21	83,83	74,29
1280	15 360	199,15	170,76	146,13	122,59	104,21	85,83	75,29
1290	15 480	202,48	173,26	148,63	124,59	106,21	87,83	76,29
1300	15 600	205,81	175,76	151,13	126,76	108,21	89,83	77,29
1310	15 720	209,15	178,26	153,63	129,26	110,21	91,83	78,29
1320	15 840	212,48	180,76	156,13	131,76	112,21	93,83	79,29
1330	15 960	215,81	183,26	158,63	134,26	114,21	95,83	80,29
1340	16 080	219,15	185,76	161,13	136,76	116,21	97,83	81,29
1350	16 200	222,48	188,26	163,63	139,26	118,21	99,83	82,29
1360	16 320	225,81	191,10	166,13	141,76	120,21	101,83	83,46
1370	16 440	229,15	194,44	168,63	144,26	122,21	103,83	85,46
1380	16 560	232,48	197,77	171,13	146,76	124,21	105,83	87,46
1390	16 680	235,81	201,10	173,63	149,26	126,21	107,83	89,46
1400	16 800	239,15	204,44	176,13	151,76	128,21	109,83	91,46
1410	16 920	242,48	207,77	178,63	154,26	130,21	111,83	93,46
1420	17 040	245,81	211,10	181,13	156,76	132,25	113,83	95,46
1430	17 160	249,15	214,44	183,63	159,26	134,75	115,83	97,46
1440	17 280	252,48	217,77	186,13	161,76	137,25	117,83	99,46
1450	17 400	255,81	221,10	188,63	164,26	139,75	119,83	101,46
1460	17 520	259,15	224,44	191,13	166,76	142,25	121,83	103,46
1470	17 640	262,48	227,77	193,63	169,26	144,75	123,83	105,46
1480	17 760	265,81	231,10	196,40	171,76	147,25	125,83	107,46
1490	17 880	269,15	234,44	199,73	174,26	149,75	127,83	109,46
1500	18 000	272,48	237,77	203,06	176,76	152,25	129,83	111,46
1510	18 120	275,81	241,10	206,40	179,26	154,75	131,83	113,46
1520	18 240	279,15	244,44	209,73	181,76	157,25	133,83	115,46
1530	18 360	282,48	247,77	213,06	184,26	159,75	135,83	117,46
1540	18 480	286,65	251,10	216,40	186,76	162,25	137,83	119,46
1550	18 600	293,31	254,44	219,73	189,26	164,75	140,25	121,46
1560	18 720	299,98	257,77	223,06	191,76	167,25	142,75	123,46
1570	18 840	306,65	261,10	226,40	194,26	169,75	145,25	125,46
1580	18 960	313,31	264,44	229,73	196,76	172,25	147,75	127,46

FICHE PRATIQUE

Rémunération en euros		Montant mensuel de la retenue à opérer par l'employeur pour un salarié selon le nombre de personnes à charge							Rémunération en euros		Montant mensuel de la retenue à opérer par l'employeur pour un salarié selon le nombre de personnes à charge						
par mois	par an	0	1	2	3	4	5	6	par mois	par an	0	1	2	3	4	5	6
1590	19 080	319,98	267,77	233,06	199,26	174,75	150,25	129,46	2110	25 320	754,15	637,77	521,40	440,02	364,47	302,26	267,56
1600	19 200	326,65	271,10	236,40	201,76	177,25	152,75	131,46	2120	25 440	764,15	647,77	531,40	446,69	371,14	305,60	270,89
1610	19 320	333,31	274,44	239,73	205,02	179,75	155,25	133,46	2130	25 560	774,15	657,77	541,40	453,35	377,81	308,93	274,22
1620	19 440	339,98	277,77	243,06	208,35	182,25	157,75	135,46	2140	25 680	784,15	667,77	551,40	460,02	384,47	312,26	277,56
1630	19 560	346,65	281,10	246,40	211,69	184,75	160,25	137,46	2150	25 800	794,15	677,77	561,40	466,69	391,14	315,60	280,89
1640	19 680	353,31	284,44	249,73	215,02	187,25	162,75	139,46	2160	25 920	804,15	687,77	571,40	473,35	397,81	322,26	284,22
1650	19 800	359,98	287,77	253,06	218,35	189,75	165,25	141,46	2170	26 040	814,15	697,77	581,40	480,02	404,47	328,93	287,56
1660	19 920	366,65	291,10	256,40	221,69	192,25	167,75	143,46	2180	26 160	824,15	707,77	591,40	486,69	411,14	335,60	290,89
1670	20 040	373,31	297,77	259,73	225,02	194,75	170,25	145,75	2190	26 280	834,15	717,77	601,40	493,35	417,81	342,26	294,22
1680	20 160	379,98	304,44	263,06	228,35	197,25	172,75	148,25	2200	26 400	844,15	727,77	611,40	500,02	424,47	348,93	297,56
1690	20 280	386,65	311,10	266,40	231,69	199,75	175,25	150,75	2210	26 520	854,15	737,77	621,40	506,69	431,14	355,60	300,89
1700	20 400	393,31	317,77	269,73	235,02	202,25	177,75	153,25	2220	26 640	864,15	747,77	631,40	513,02	437,81	362,26	304,22
1710	20 520	399,98	324,44	273,06	238,35	204,75	180,25	155,75	2230	26 760	874,15	757,77	641,40	520,02	444,47	368,93	307,56
1720	20 640	406,65	331,10	276,40	241,69	207,25	182,75	158,25	2240	26 880	884,15	767,77	651,40	527,02	451,14	375,60	310,89
1730	20 760	413,31	337,77	279,73	245,02	210,31	185,25	160,75	2250	27 000	894,15	777,77	661,40	534,02	457,81	382,26	314,22
1740	20 880	419,98	344,44	283,06	248,35	213,64	187,75	163,25	2260	27 120	904,15	787,77	671,40	541,02	464,47	388,93	317,56
1750	21 000	426,65	351,10	286,40	251,69	216,97	190,25	165,75	2270	27 240	914,15	797,77	681,40	548,02	471,14	395,60	320,89
1760	21 120	433,31	357,77	289,73	255,02	220,31	192,75	168,25	2280	27 360	924,15	807,77	691,40	555,02	477,81	402,26	324,22
1770	21 240	439,98	364,44	293,06	258,35	223,64	195,25	170,75	2290	27 480	934,15	817,77	701,40	562,02	484,47	408,93	327,56
1780	21 360	446,65	371,10	296,40	261,69	226,97	197,75	173,25	2300	27 600	944,15	827,77	711,40	569,02	491,14	415,60	330,89
1790	21 480	453,31	377,77	300,23	265,02	230,31	200,25	175,75	2310	27 720	954,15	837,77	721,40	576,02	497,81	422,26	334,22
1800	21 600	459,98	384,44	303,90	268,35	233,64	202,75	178,25	2320	27 840	964,15	847,77	731,40	583,02	504,47	428,93	337,56
1810	21 720	466,65	391,10	315,56	271,69	236,97	205,25	180,75	2330	27 960	974,15	857,77	741,40	590,02	511,14	435,60	340,89
1820	21 840	473,31	397,77	322,23	275,02	240,31	207,75	183,25	2340	28 080	984,15	867,77	751,40	597,02	518,14	442,26	344,22
1830	21 960	479,98	404,44	328,90	278,35	243,64	210,25	185,75	2350	28 200	994,15	877,77	761,40	604,02	525,14	448,93	347,56
1840	22 080	486,65	411,10	335,56	281,69	246,97	212,75	188,25	2360	28 320	1004,15	887,77	771,40	611,02	532,14	455,60	350,89
1850	22 200	494,15	417,77	342,23	285,02	250,31	215,60	190,75	2370	28 440	1014,15	897,77	781,40	618,02	539,14	462,26	354,22
1860	22 320	504,15	424,44	348,90	288,35	253,64	218,93	193,25	2380	28 560	1024,15	907,77	791,40	625,02	546,14	468,93	357,56
1870	22 440	514,15	431,10	355,56	291,69	256,97	222,26	195,75	2390	28 680	1034,15	917,77	801,40	632,02	553,14	475,60	360,89
1880	22 560	524,15	437,77	362,23	295,02	260,31	225,60	198,25	2400	28 800	1044,15	927,77	811,40	639,02	560,14	482,26	364,22
1890	22 680	534,15	444,44	368,90	298,35	263,64	228,93	200,75	2410	28 920	1054,15	937,77	821,40	646,02	567,14	488,93	367,56
1900	22 800	544,15	451,10	375,56	301,69	266,97	232,26	203,25	2420	29 040	1064,15	947,77	831,40	653,02	574,14	495,60	370,89
1910	22 920	554,15	457,77	382,23	306,69	270,31	235,60	205,75	2430	29 160	1074,15	957,77	841,40	660,02	581,14	502,26	374,22
1920	23 040	564,15	464,44	388,90	313,35	273,64	238,93	208,25	2440	29 280	1084,15	967,77	851,40	667,02	588,14	508,93	377,56
1930	23 160	574,15	471,10	395,56	320,02	276,97	242,26	210,75	2450	29 400	1094,15	977,77	861,40	674,02	595,14	515,60	380,89
1940	23 280	584,15	477,77	402,23	326,69	280,31	245,60	213,25	2460	29 520	1104,15	987,77	871,40	681,02	602,14	522,26	384,22
1950	23 400	594,15	484,44	408,90	333,35	283,64	248,93	215,75	2470	29 640	1114,15	997,77	881,40	688,02	609,14	528,93	387,56
1960	23 520	604,15	491,10	415,56	340,02	286,97	252,26	218,25	2480	29 760	1124,15	1007,77	891,40	695,02	616,14	535,60	390,89
1970	23 640	614,15	497,77	422,23	346,69	290,31	255,60	220,75	2490	29 880	1134,15	1017,77	901,40	702,02	623,14	542,26	394,22
1980	23 760	624,15	507,77	428,90	353,35	293,64	258,93	223,25	2500	30 000	1144,15	1027,77	911,40	709,02	630,14	548,93	397,56
1990	23 880	634,15	517,77	435,56	360,02	296,97	262,26	225,75	2510	30 120	1154,15	1037,77	921,40	716,02	637,14	555,60	400,89
2000	24 000	644,15	527,77	442,23	366,69	300,31	265,60	228,25	2520	30 240	1164,15	1047,77	931,40	723,02	644,14	562,26	404,22
2010	24 120	654,15	537,77	448,90	373,35	303,64	268,93	230,75	2530	30 360	1174,15	1057,77	941,40	730,02	651,14	568,93	407,56
2020	24 240	664,15	547,77	455,56	380,02	306,97	272,26	233,25	2540	30 480	1184,15	1067,77	951,40	737,02	658,14	575,60	410,89
2030	24 360	674,15	557,77	462,23	386,69	311,14	275,60	235,75	2550	30 600	1194,15	1077,77	961,40	744,02	665,14	582,26	414,22
2040	24 480	684,15	567,77	468,90	393,35	317,81	278,93	238,25	2560	30 720	1204,15	1087,77	971,40	751,02	672,14	588,93	417,56
2050	24 600	694,15	577,77	475,56	400,02	324,47	282,26	240,75	2570	30 840	1214,15	1097,77	981,40	758,02	679,14	595,60	420,89
2060	24 720	704,15	587,77	482,23	406,69	331,14	285,60	243,25	2580	30 960	1224,15	1107,77	991,40	765,02	686,14	602,26	424,22
2070	24 840	714,15	597,77	488,90	413,35	337,81	288,93	245,75	2590	31 080	1234,15	1117,77	1001,40	772,02	693,14	608,93	427,56
2080	24 960	724,15	607,77	495,56	420,02	344,47	292,26	248,25	2600	31 200	1244,15	1127,77	1011,40	779,02	700,14	615,60	430,89
2090	25 080	734,15	617,77	502,23	426,69	351,14	295,60	250,75	2610	31 320	1254,15	1137,77	1021,40	786,02	707,14	622,26	434,22
2100	25 200	744,15	627,77	511,40	433,35	357,81	298,93	253,25	+10	+120	+10	+10	+10	+10	+10	+10	+10



L'OUVRAGE DE RÉFÉRENCE

À jour des ordonnances de 2017 ratifiées en 2018

Tout ce qui a changé

Cette 14^e édition prend en compte toutes les nouvelles dispositions relatives au comité social et économique (CSE) — mise en place, fonctionnement, attributions — mais aussi celles applicables aux comités d'entreprise encore en cours de mandat et qui continuent de fonctionner selon les règles en vigueur avant les ordonnances.

Bien négocier le passage au CSE

La mise en place des CSE, leur fonctionnement et leurs attributions relèvent désormais en priorité des accords d'entreprise. Cet ouvrage est l'outil indispensable pour les élus et mandatés qui souhaitent maîtriser la législation et la jurisprudence afin de négocier au mieux la mise en place des CSE.

Bon de commande *Le droit des CSE et comités de groupe*

Adresse d'expédition (Écrire en lettres capitales – Merci)

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) _____

Madame Monsieur

Nom* _____

Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____ Tél. _____

Fédération ou branche professionnelle _____

Courriel* _____ UD _____

* Champs obligatoires*

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Quantité	MONTANT TOTAL
01181261	Le droit des CSE	122,00 €		
FRAIS DE PORT*				
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE				

Également disponible sur nvoboutique.fr

Frais de port :

- de 1 à 3 exemplaires 12 €
 - de 4 à 7 exemplaires 17 €
 - de 8 à 10 exemplaires 22 €
- Au-delà, nous consulter

N° chèque (à l'ordre de La Vie Ouvrière) _____

Banque _____

code origine : MAG



INCLUS
DANS L'ABONNEMENT NVO

6€ au lieu
de ~~6,50€~~



PARUTION
LE 19 JANVIER
2019

nvoboutique.fr

Bon de commande **VO Impôts 2019**

Code article 03180121 / Prix unitaire : 6 €

Nb. ex. x 6 € = €

Ci-joint :

Chèque n°

Banque

À l'ordre de *La Vie Ouvrière*

Les invendus ne sont pas repris

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE

SYNDICAT/SOCIÉTÉ

À préciser si nécessaire à l'expédition

Mme M.

VOTRE UD

NOM*

PRÉNOM*

N°* RUE*

CODE POSTAL* VILLE*

TÉL. FIXE*

TÉL. PORTABLE*

COURRIEL*

FACTURE OUI NON

* Champs obligatoires

code origine : MAG



ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : La Vie Ouvrière - Case 600

Service diffusion – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 68 50 / Fax : 01 49 88 68 66 – commercial@nvo.fr