

Juillet - Août / N°134

FORFAIT-JOURS : UN SYSTEME AUTO DECLARATIF CONTROLE ET ENTRETIEN ANNUEL SONT SUFFISANT

Dans un nouvel arrêt, la Cour de cassation s'est penchée sur les garanties que doit mettre en place l'accord collectif instaurant un dispositif de forfait-jours.

Dans cette affaire, le directeur d'une agence bancaire avait saisi le Conseil des prud'hommes afin de contester la validité du dispositif instituant le forfait-jours et demandait par conséquent un rappel d'heures supplémentaires. La Cour de cassation, en rejetant la demande de ce cadre, fournit **un nouvel exemple des exigences jurisprudentielles nécessaires à la validité d'un dispositif de forfait-jours.**

En effet, le forfait-jours en cause résultait d'un accord d'entreprise prévoyant **plusieurs garde-fous permettant selon la Cour de cassation le respect du droit à la santé et au repos.**

L'accord collectif instaurait d'une part un système auto-déclaratif permettant au salarié soumis au forfait-jours, *via* un logiciel *Temps*, de déclarer le nombre de jours ou de demi-journées travaillées ainsi que le nombre de jours ou de demi-journées de repos. Ce **système auto-déclaratif** était par ailleurs « consolidé » par un **contrôle de la durée du travail par les ressources humaines**. Toujours dans l'optique d'assurer le droit à la santé et au repos des salariés soumis au forfait-jours, l'accord prévoyait d'autre part la tenue d'un **entretien annuel d'appréciation**. La situation du nombre de jours d'activité au cours de l'exercice précédent par rapport au nombre théorique de jours de travail à réaliser, les modalités de l'organisation, de la charge de travail et de l'amplitude des journées d'activité ou encore la fréquence des semaines

dont la charge a pu apparaître comme atypique doivent être examinés par le cadre et son supérieur. Enfin, un **dispositif d'alerte** permettait la prise de mesures correctives, d'un commun accord entre le cadre concerné et son manager en cas de surcharge de travail ou si le cadre n'est pas en mesure d'exercer son droit au repos.

Plusieurs décisions de la Cour de cassation avaient déjà validé le système de relevés auto-déclaratifs dans le cadre d'un forfait-jours, à condition que celui-ci ne dégage pas totalement l'employeur de sa responsabilité en matière de suivi de la charge et de l'amplitude de travail. Ainsi a-t-elle jugé¹ que l'auto-déclaration, contrôlée par un supérieur hiérarchique et validée par le service RH permettait à l'employeur de veiller au respect d'une durée maximale raisonnable de travail.

Dans le journal *Cadres CFTC n° 147 du 4ème trimestre 2016*, nous revenons d'ailleurs sur la question du système purement déclaratif dans le cadre du forfait-jours pour conclure que celui-ci n'était pas suffisant. Pour la **CFTC Cadres**, tout système auto-déclaratif doit forcément s'accompagner d'un suivi effectif des déclarations par l'employeur lui permettant de corriger charge et amplitude de travail en cas de difficultés constatées. En effet, pour que l'amplitude soit réellement contrôlée, il faut qu'une surcharge puisse être détectée ce qui n'est pas possible lorsque l'employeur n'examine pas les suivis ou que le salarié ne peut signaler un dysfonctionnement. C'est pourquoi **la CFTC Cadres avait insisté sur l'importance du suivi de la charge et de l'amplitude du travail par le supérieur hiérarchique du salarié afin que la déclaration de ses jours travaillés ne soit pas vaine.**

La solution de la Cour de cassation, subordonnant l'auto-déclaration à un contrôle du supérieur hiérarchique et de l'employeur n'est donc

¹ Soc. 8 septembre 2016 n° 14-26.256

pas étonnante. La loi Travail², promulguée le 9 août dernier prévoit d'ailleurs également la possibilité de recourir à un système auto-déclaratif « sous la responsabilité de l'employeur » à l'article L. 3121-65 du Code du travail : *L'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié.*

Rappelons enfin que depuis cette loi, il est expressément inscrit à l'article L. 3121-60 du Code du travail³ que *l'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.*

Soc. 22 juin 2017 n° 15-28.115

LE LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ QUI A DÉNONCÉ DES FAITS DE CORRUPTION EST NUL

Alors que les lois Sapin I et II ont récemment mis en place un **statut protecteur pour les lanceurs d'alerte**, la Cour de cassation participe également à la création d'un tel statut à travers sa jurisprudence. L'été dernier cette dernière avait déjà rendu une décision forte en prononçant la nullité d'un licenciement pris à l'encontre d'un lanceur d'alerte et dont nous vous avons fait écho dans le **numéro 147 de Cadres CFTC**⁴. Les juges du quai de l'Horloge rendent **une nouvelle décision en faveur des lanceurs d'alerte** que la CFTC Cadres ne peut que saluer.

Dans cette affaire, un directeur commercial a été licencié officiellement pour cause de mécontentement et d'insubordination, sa lettre de licenciement faisant notamment état de ses prises de position divergentes avec son manager et de son refus de se placer sous sa subordination. En réalité, la rupture de son contrat de travail était liée à la dénonciation de pratiques frauduleuses.

En effet, **ce cadre avait dénoncé à ses supérieurs une pratique récurrente de fraude** consistant en des **sous-facturations** de produits et des versements de **commissions excessives** distribuées clandestinement. Il avait également fait

part dans une note à son supérieur du risque pour le groupe de se voir infliger une amende importante par la Commission européenne et par les autorités de la concurrence de l'Union européenne en raison d'un système de fixation des prix frauduleux.

Pour le salarié, **les conditions dans lesquelles son licenciement était intervenu laissent penser qu'il avait un lien avec ses dénonciations** de faits frauduleux. En effet, les juges vont constater qu'après avoir dénoncé des faits de corruption auprès de son employeur, ce salarié avait été évincé très brutalement de l'entreprise. Son licenciement était de plus concomitant à des perquisitions effectuées dans le groupe et relatives à des fraudes. Enfin, l'employeur n'arrivait pas à démontrer la véracité de la mécontentement entre le salarié et son manager, ni son insubordination. La mécontentement est effectivement un motif de licenciement rarement retenu par les juges car souvent trop subjectif et nébuleux.

La Cour de cassation confirme alors la décision des juges d'appel : **« trouvant sa cause dans la dénonciation de faits de corruption, le licenciement était nul »**.

Cette décision, antérieure aux lois Sapin a été prise au visa d'un des rares articles qui s'intéressaient – à l'époque – aux lanceurs d'alerte⁵, l'article L. 1161-1 du Code du travail, qui protégeait, en particulier contre les sanctions ou mesures discriminatoires aux personnes témoignant ou relatant des faits de corruption dont elles ont eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Aujourd'hui abrogée, cet article a été remplacé par le dispositif des lois Sapin élargissant la notion d'alerte, jusqu'à présent limitée aux crimes et aux délits. **La CFTC Cadres avait salué l'élargissement de l'alerte aux violations graves d'engagements internationaux, de la loi, du règlement, aux préjudices graves pour l'intérêt général ou encore aux violations de réglementations du secteur financier.**

Soc. 21 juin 2017 n° 15-21.897

« La lettre des cadres » n°134 - Imprimée par la CFTC Cadres
128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX
Courriel : ugica@cftc.fr CPPAP n° 1007 S 06214
Directeur de la publication : Brigitte de Château-Thierry.
Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher, Thomas Panouillé

² Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

³ Art. L. 3121-60 du Code du travail

⁴ *Un statut protecteur se dessine pour les lanceurs d'alerte* Cadres CFTC n°147

⁵ Sans pour autant les nommer