

LA LETTRE DES CADRES



LA LETTRE DE L'UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES ET ASSIMILÉS



FORFAIT-JOURS : UNE CONVENTION INDIVIDUELLE DE FORFAIT EST TOUJOURS OBLIGATOIRE

Soumettre ses salariés au forfait-jours nécessite plusieurs formalités obligatoires qu'il est impossible d'aménager ou de simplifier. C'est ce qu'il ressort d'un arrêt de la Cour de cassation, en date du 19 juin dernier.

Dans cette affaire, un salarié, délégué commercial, contestait la validité du forfait-jours auquel il était soumis puisqu'aucune convention individuelle de forfait n'avait été conclue entre lui et son employeur.

Afin d'encadrer le forfait-jours et de protéger le consentement du salarié, le Code du travail prévoit pourtant que sa validité dépend d'une part d'un accord collectif l'autorisant (article L. 3126-63), et d'autre part d'une convention individuelle de forfait constatant l'accord écrit du salarié au dispositif (art. L. 3121-55).

Dans l'affaire en cause, **l'employeur s'était contenté de remettre au salarié, lors de son embauche et contre signature, un exemplaire de l'accord d'entreprise qui prévoyait le forfait-jours.** Cette pratique pouvait elle être admise par la Cour de cassation ?

Si on regarde la jurisprudence antérieure concernant le forfait-jours, on constat qu'elle est en général très stricte. Concernant la convention individuelle

de forfait, la Cour de cassation a par exemple déjà jugé que le simple renvoi, dans le contrat de travail, à l'accord d'entreprise prévoyant le forfait ne constitue pas l'écrit requis par l'article L. 3121-55 du Code du travail (la convention individuelle de forfait). Dans le même ordre d'idée, la mention du forfait-jours sur le bulletin de paie ne constitue pas non plus un accord du salarié et ne saurait être considéré comme une convention individuelle valable¹, pas plus qu'une note générale² adressée au personnel soumis au forfait, même si elle a été signée et donc acceptée par les salariés.

On le devine, l'employeur, pour qui la convention de forfait était valablement conclue puisque le salarié en avait accusé réception en signant lors de son embauche l'accord collectif prévoyant la soumission à un forfait jours n'était donc pas respectueux des dispositions du Code du travail.

La Cour de cassation va en effet logiquement considérer que cette procédure « simplifiée » ne répond pas aux exigences du Code du travail et ne suffit pas à caractériser l'existence d'une convention individuelle de forfait.

Pour la CFTC Cadres, cette décision est tout à fait logique et protectrice du consentement du salarié concernant le forfait-jours. Rappelons que généralement, la convention individuelle de forfait doit, *a minima*, faire l'objet d'une clause expresse du contrat de travail ou d'une convention spécifique, annexée au contrat.

Soc. 19 juin 2019 n° 17-31.523

¹ Soc. 4 novembre 2015 n° 14-10.419

² Soc. 13 février 2013 n° 11-27.826



INFARCTUS D'UN SALARIE DANS L'ENTREPRISE : L'ACCIDENT DE TRAVAIL EST PRESUME

Peut-on considérer que le décès d'un salarié victime d'un malaise cardiaque lors d'une réunion de travail (en l'occurrence une réunion du comité de direction) est un accident du travail ? C'est la question qui a été soumise cet été au Conseil d'Etat.

Dans cette affaire, la caisse primaire d'assurance maladie qui devait instruire le dossier avait considéré que le décès du salarié ne pouvait pas être pris en charge au titre des accidents professionnels. La Cour d'appel ira également dans le même sens, au motif qu'aucune cause de stress professionnel important n'avait été identifiée, que l'ambiance de travail était très bonne et que la réunion à laquelle le salarié participait et au cours de laquelle il a subi un malaise cardiaque débutait à peine lors du malaise et ne présentait pas de difficultés particulières. Par ailleurs souligne la Cour d'appel, les relations entre le salarié et ses supérieurs étaient très constructives et le dialogue, très ouvert.

Pour qui s'est déjà intéressé à la législation des accidents professionnels, ces deux décisions ont de quoi surprendre.

En effet, il ressort de l'application de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale qu'*« est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise »*. Il est donc clair que tout accident survenu au temps et au lieu de travail est présumé être un accident du travail. Cette présomption est particulièrement importante pour les victimes car grâce à elle, ils n'auront pas besoin de prouver un lien de causalité entre l'accident et le travail. A l'inverse, cette présomption oblige l'employeur (ou la caisse d'assurance maladie) qui entend combattre le caractère professionnel de l'accident à apporter la preuve que la lésion a une cause *« totalement étrangère au travail »*³.

C'est donc sans surprise que la décision de la Cour d'appel est censurée par la Cour de cassation qui rappelle le principe selon lequel *« l'accident survenu au temps et au lieu de travail est présumé être un accident du travail, sauf à établir que la lésion a une cause totalement étrangère au travail »*.

Un contexte professionnel favorable, une bonne ambiance de travail, ou encore l'absence de stress ne suffisent donc pas à combattre la présomption donnant à cet accident un caractère professionnel puisque survenu pendant le travail.

La Cour de cassation se montre ainsi particulièrement protectrice pour les victimes d'accident du travail : il est en effet très difficile de renverser la présomption d'imputabilité de l'accident survenu au temps et au lieu de travail et en cas de doute, celui-ci profite toujours au salarié. A titre d'exemple, les juges du quai de l'Horloge⁴ ont ainsi admis que la présomption devait s'appliquer dans le cas d'un infarctus, même si des symptômes préalables au malaise cardiaque étaient survenus pendant le trajet domicile-travail.

Civ. 2^{ème}, 11 juillet 2019 n° 18-19.160

LES SALARIES DEMISSIONNAIRES BIENTOT INDEMNISES SOUS CERTAINES CONDITIONS

La **loi Avenir professionnel** du 5 septembre dernier prévoit dans son article 49 l'extension du bénéfice de l'assurance chômage aux salariés démissionnaires, reprenant ainsi une des promesses de campagne d'Emmanuel Macron. Un décret paru le 28 juillet en fixe les modalités et sa mise en œuvre se fera dès le 1er novembre 2019.

L'accès des démissionnaires au chômage ne se fera cependant pas sans conditions. En effet, le décret prévoit en premier lieu une **durée d'affiliation d'une durée continue de cinq ans** dans la même entreprise. Mais surtout, le salarié démissionnaire devra poursuivre **un projet professionnel dont le caractère réel et sérieux devra être attesté par**

³ Soc. 23 mai 2002 n° 00-14.154

⁴ Civ. 2^{ème} 29 mai 2019 n° 18-16.183



une commission paritaires interprofessionnelle régionale (CPIR). Si l'on ne sait pas encore quel sera le contenu exact de cette demande ni les pièces justificatives qu'il conviendra de fournir, on sait au moins qu'il ne sera pas nécessaire d'avoir déjà démissionné pour l'effectuer.

Le caractère réel et sérieux du projet professionnel dépendra de sa nature. S'il s'agit d'un projet de **reconversion professionnelle** nécessitant le suivi d'une formation, la CPIR s'attachera essentiellement à évaluer la cohérence et la pertinence du projet de reconversion, des caractéristiques du métier souhaité, de la formation adéquate et de son financement, ainsi que des perspectives d'emploi.

Si le projet consiste à la **création ou à la reprise d'une entreprise**, la CPIR prendra en compte les caractéristiques et perspectives d'activités du marché visé, les besoins de financement de l'entreprise et enfin les moyens techniques et humains à mettre en œuvre.

La commission paritaire interprofessionnelle régionale pourra alors valider le projet professionnel soutenu par le salarié démissionnaire ou refuser d'attester son caractère réel et sérieux. Evidemment, en cas de refus, un recours sera possible.

Une fois le projet professionnel validé, Pôle emploi conservera certains moyens de contrôle afin de s'assurer de la réalité des démarches

accomplies en vue de sa mise en œuvre. Si aucune démarche n'est accomplie par le démissionnaire, une radiation pouvant aller jusqu'à quatre mois a été prévue par le décret, ainsi que la suppression du revenu de remplacement qui lui est versé.

La **CFTC Cadres** est favorable à l'ouverture de l'assurance chômage aux salariés démissionnaires. A l'heure actuelle, cette indemnisation est limitée aux licenciements et aux ruptures conventionnelles. Or, les salariés sont inégaux face aux ruptures conventionnelles : certaines entreprises n'y voient pas d'inconvénients quand d'autres s'y refusent par principe. Cela débouche souvent sur des licenciements « déguisés » où une faute grave est souvent imputée au salarié pour ne pas lui verser d'indemnités de licenciements mais lui permettre tout de même de bénéficier de l'assurance chômage. Un dévoiement des règles qui n'était plus acceptable.

Pour autant, on peut regretter que les plus jeunes salariés soient exclus de ce dispositif (5 ans d'affiliation) et il reste à en savoir plus sur ces commissions paritaires interprofessionnelles régionales qui auront un grand pouvoir.

Enfin, pour maximiser les chances de voir votre projet professionnel validé, la CFTC Cadres vous recommande de vous faire accompagner par un **Conseil en évolution professionnelle** (CEP) que vous pouvez solliciter gratuitement via l'**APEC** (association pour l'emploi des cadres).