

FORFAIT-JOURS : UNE VICTOIRE A LA PYRRHUS

L'UGICA-CFTC tient à tempérer l'interprétation trop hâtive pouvant être faite de la décision rendue ce jour par la Chambre sociale de la Cour de cassation, présentée comme une validation du dispositif du forfait-jours, alors même que le salarié a justement obtenu gain de cause !

En l'espèce, un cadre travaillant sous le régime du forfait-jours reprochait à son employeur une carence quant au contrôle du nombre de jours qu'il avait effectivement travaillé, ainsi que des insuffisances dans le suivi de son organisation et de sa charge de travail. Alors que son recours n'avait pas abouti devant les juridictions du fond, la Chambre sociale de la Cour de cassation estime, a contrario, que ce manque de suivi invalidait de facto sa convention de forfait-jours. Ce cadre pourra en conséquence prétendre à un rappel d'heures supplémentaires devant la Cour d'appel de renvoi.

Ce faisant, l'UGICA-CFTC tient à apporter deux tempéraments majeurs à une lecture trop idyllique de cet arrêt du 29 juin 2011 :

D'une part, cet arrêt implique un réel suivi de la charge de travail du cadre par l'employeur. Or, en pratique, ce suivi est soit inexistant soit de pure forme. En conséquence, tout cadre ne bénéficiant pas d'un réel suivi de son forfait-jours pourra faire invalider son forfait et donc revendiquer le paiement d'heures supplémentaires devant les juridictions prud'homales, dans la limite de la prescription quinquennale.

Il s'agit sur ce point d'un revirement majeur de la part de la Haute juridiction qui considérait jusqu'ici que l'absence de réel suivi du forfait-jours ne permettait au salarié que de revendiquer l'attribution de dommages et intérêts, sans remettre en cause la validité même du forfait-jours.

D'autre part et surtout, cet arrêt a été rendu à la lumière de l'encadrement du forfait-jours prévu dans sa rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008. Or, comme évoqué à de multiples reprises par notre Union, la loi de 2008 a largement libéralisé le forfait-jours. Depuis cette date en effet, l'accord collectif obligatoire permettant d'y recourir a été réduit à une peau de chagrin (voir tableau en pièce jointe) mais surtout, permet en toute légalité de contraindre un cadre à effectuer 282 jours par an, 13 heures par jour. Autrement dit, travailler 78 heures hebdomadaires, 6 jours sur 7, en ne bénéficiant que de 5 semaines de congés payés...

Et la condamnation par le Comité Européen des Droits Sociaux du Conseil de l'Europe de 2010 vise précisément cette loi de 2008 comme étant « manifestation excessive et ne pouvait pas en conséquence être qualifiée de raisonnable au sens de l'article 2§1 de la Charte révisé ». Cette décision Européenne conserve donc toute son actualité car elle n'était pas visée dans l'arrêt du 29 juin 2011, rendu sous l'égide du droit antérieur au 20 août 2008.

C'est la raison pour laquelle l'UGICA-CFTC ne rejoint pas le « satisfécit » quasi unanime suite à cette décision qui, loin de valider le système de forfait-jours, implique à la fois un réel suivi de la charge de travail du salarié par les employeurs et l'impérieuse nécessité pour les pouvoirs publics de prendre leur responsabilité en revenant sur la loi du 20 août 2008.

Constituée en 1974, l'Union Générale des Ingénieurs Cadres et Assimilés (UGICA) émane de la CFTC. Organisation syndicale s'inspirant des valeurs sociales chrétiennes, elle regroupe les cadres et assimilés de tous secteurs d'activité.

Contact presse : Simon DENIS, Secrétaire National-Juriste de l'UGICA-CFTC – 01 73 30 49 82 – sdenis@cftc.fr