

TEMPS DE TRAVAIL – Forfait jour – Conditions – Non-respect – Sanction.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 31 octobre 2007
Blue Green Villennes contre L.

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. L. a été engagé le 1^{er} avril 2001 en qualité de moniteur de golf-responsable d'enseignement, cadre groupe VI, niveau 1 selon la classification de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, par la société Golf espace aux droits de laquelle vient la société Blue Green Villennes, pour enseigner sur le golf d'Avrillé ; qu'il a été licencié pour faute grave le 18 décembre 2004 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale le 14 juin 2004 de demandes relatives notamment au paiement d'un rappel de salaire sur mise à pied injustifiée, d'indemnités de préavis et de licenciement, de dommages et intérêts pour violation de l'article 5.6 de la convention collective concernant les pauses, pour exécution de mauvaise foi du contrat de travail et harcèlement, et en règlement de l'indemnité prévue par l'article L. 212-15-4 du Code du travail ;

Sur le premier moyen : (...)

Sur le deuxième moyen : (...)

Sur le quatrième moyen : (...)

Mais sur le moyen relevé d'office après avis donné aux parties conformément à l'article 1015 du nouveau Code de procédure civile :

Vu l'article L. 212-15-3 III, du Code du travail en sa rédaction applicable au litige et l'article 5.7.2.3 de la convention collective nationale du golf ensemble l'article L. 212-15-4, alinéa 2, du Code du travail ;

Attendu, d'abord, qu'il résulte de la combinaison des deux premiers textes qu'un régime de forfait en jours ne peut être appliqué qu'aux cadres dont la durée du travail ne peut pas être prédéterminée et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et que, dans ce cas, le cadre doit bénéficier d'une grande liberté dans l'organisation de son travail à l'intérieur du forfait en jours ; ensuite, que l'indemnité prévue par le troisième de ces textes n'est due qu'au salarié susceptible d'être, par application des dispositions légales et conventionnelles, soumis à une convention de forfait en jours ;

Attendu que, bien qu'ayant constaté que les pièces produites et les propres écritures de la société établissaient que l'emploi du temps du salarié était déterminé par la direction et le supérieur hiérarchique de l'intéressé, lesquels définissaient le planning de ses interventions auprès des clients, que le salarié ne disposait pas du libre choix de ses repos hebdomadaires, ce dont il se déduisait que l'intéressé, qui ne disposait d'aucune liberté dans l'organisation de son travail, n'était pas susceptible de relever du régime du forfait en jours qui lui avait été appliqué, la Cour d'appel lui a, néanmoins, alloué une indemnité sur le fondement de l'article L. 212-15-4, alinéa 2, du Code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les troisième et cinquième moyens :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a condamné la société Blue Green Villennes à verser à M. L. une certaine somme à titre d'indemnité prévue par l'article L. 212-15-4, alinéa 2, du Code du travail, l'arrêt rendu le 25 avril 2006, entre les parties, par la Cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Paris ;

(Mme Collomp, prés. - M. Gosselin, rapp. - M. Foerst, av. gén. - SCP Piwnica et Molinié, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.

Par cet important arrêt du 31 octobre 2007 (1), la Cour de cassation apporte une nouvelle contribution sur le régime applicable au dispositif de forfait en jours qui a vocation à s'appliquer aux cadres dits autonomes depuis la loi du 19 janvier 2000 (2).

Dans cette affaire, un salarié relevant du forfait jours a sollicité l'application de l'article L. 212-15-4, alinéa 2 du Code du travail qui prévoit le versement d'une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, si ce salarié rapporte la preuve qu'il « ne bénéficie pas d'une réduction effective de sa durée du travail ou perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées ».

Le salarié n'entendait pas contester la validité de principe du recours au forfait jours mais l'utilisation abusive qui en était faite par son employeur.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande d'indemnisation après avoir relevé que la rémunération perçue par ce dernier était sans rapport avec les sujétions qui lui étaient imposées par son employeur. Elle avait en outre constaté que le salarié ne disposait d'aucune liberté dans l'organisation de son travail.

Saisi d'un recours par l'employeur, la Cour de cassation a alors relevé un moyen d'office pour censurer l'arrêt de la Cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations.

En effet, selon la Cour de cassation, dès lors que les juges d'appel ont fait le constat de l'absence d'autonomie du salarié, il devait en conclure à l'inapplication de principe du forfait en jours. Ce faisant, la sanction à appliquer n'est pas celle de l'article L. 212-15-4, alinéa 2 (L. 3121-50 recod.) car cette dernière est strictement cantonnée à l'hypothèse de l'utilisation abusive d'un forfait jours valable dans son principe.

En revanche, si le forfait jours est illicite dans son principe, le salarié doit réclamer l'application rétroactive du droit commun du temps de travail soit le décompte des heures effectives travaillées. Le salarié doit donc demander le paiement des heures supplémentaires ainsi que toutes les demandes y afférentes dans la limite de la prescription quinquennale.

Saisis d'un litige sur le fondement de l'article L. 212-15-4, alinéa 2 du Code du travail, les juges du fond ont donc l'obligation d'examiner, au préalable, au besoin d'office, la validité du recours au forfait en jours ce qui suppose de vérifier :

- d'une part, l'existence d'une convention ou d'un accord collectif mentionnant l'intégralité des modalités de contrôle et de suivi exigée par l'article L. 212-15-3 III du Code du travail (L. 3121-45 recod.) (3) ;
- de deuxième part, l'existence d'une convention individuelle de forfait (4) ;

(1) Arrêt PBR n° 06-43.876, société Blue Green Villennes c/L. ; voir aussi les commentaires dans *RJS* 1/08 n° 36 et *Semaine Sociale Lamy* n° 1327 du 5 novembre 2007.

(2) Depuis la loi du 2 août 2005, ce régime peut également être proposé aux salariés non cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, v. F. Meyer « Petite histoire du temps de travail où comment a été mise à l'écart la réglementation sur la durée du travail pour les salariés non cadres "autonomes" », Dr. Ouv. 2005 p. 528.

(3) L'employeur ne peut combler unilatéralement l'absence de tout ou partie des garanties légales pour mettre en œuvre un forfait jours (Cass. soc., 13 décembre 2006, Dr. Ouv. novembre 2007 p. 538).

(4) La mise en place d'un forfait jours constitue une modification du contrat de travail qui requiert l'accord exprès et non équivoque du salarié. En l'absence d'un tel accord, le salarié pourra contester la légalité de ce régime du temps de travail.

– de troisième part, la réalité de l'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.

Si ces vérifications aboutissent à conclure à la validité de principe du forfait jours, les dispositions de l'article L. 212-15-4, alinéa 2 du Code du travail pourront alors s'appliquer si le salarié établit une utilisation abusive du forfait (5).

En exerçant son contrôle sur la légalité du forfait jours, la Cour de cassation formule ainsi un *vade-mecum* à l'adresse des juges du fond qu'ils doivent s'évertuer à appliquer à chaque fois qu'ils sont saisis d'un litige.

Par ailleurs, cette décision traduit sans conteste un contrôle accru à l'égard du forfait jours qui constitue un régime juridique dérogatoire au droit commun de la durée du travail. En effet, ce dispositif pourrait aboutir à faire travailler un salarié 13 heures par jour et 78 heures par semaine sans rémunération supplémentaire.

En outre, il faut rappeler que la limitation de la durée du travail a également pour objet de protéger la santé et la sécurité du salarié. C'est précisément sous cet angle que le contentieux pourrait connaître de nouveaux rebondissements.

A cet égard, la lecture du rapporteur à la Chambre sociale, M. Hervé Gosselin est riche d'enseignements (6) puisqu'il s'interroge, notamment, sur la compatibilité du forfait en jours avec la directive communautaire n° 2003/88 sur le temps de travail du 4 novembre 2003 qui a été élaborée au nom de la protection de la santé et la sécurité des travailleurs (7).

Si cette directive prévoit bien la possibilité de déroger à la durée maximale de quarante-huit heures en moyenne sur sept jours, cette dérogation ne peut concerner que les « *personnes ayant un pouvoir de décision autonome* ». Or, celle-ci ne coïncide pas avec la notion d'autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps exigée pour le forfait en jours. La compatibilité est encore plus douteuse depuis que la loi du 2 août 2005 a élargi la possibilité d'appliquer le forfait jours aux salariés non cadres.

On peut donc en conclure – sans prendre trop de risques – que le contentieux sur le forfait jours devrait connaître un développement important dans les prochaines années et conduire la Cour de cassation, sous l'influence du droit communautaire, à resserrer davantage les conditions d'application de ce dispositif exorbitant.

Karim Hamoudi, *Avocat au Barreau de Paris*

(5) Sur les critères possibles de l'abus, on pourra se reporter aux observations de Monsieur Hubert Rose, directeur adjoint du travail à l'INTEFP dans *Semaine Sociale Lamy* n° 1327 du 5 novembre 2007.

(6) *Semaine Sociale Lamy* n° 1327 du 5 novembre 2007 p. 5.

(7) Il faut aussi signaler l'existence d'une résolution du Conseil des ministres du 4 mai 2005 prise au regard de la Charte sociale

européenne qui a déclaré le forfait jours contraire à cette dernière. Il ne s'agit cependant que d'une recommandation sans effet juridique obligatoire dans l'ordre juridique interne. V. les conclusions du Comité européen des droits sociaux pour 2007 reproduites au Bulletin du droit du travail de la Cour de cassation (troisième trimestre 2007) disp. sur www.courdecassation.fr