



**Arrêt du 29 juin 2011
Pourvoi n°09-71.107**

Dans un arrêt rendu le 29 juin 2011, la chambre sociale a statué sur les conditions de validité du forfait-jours.

Ce dispositif légal, mis en place par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 sur les 35 heures, dite loi Aubry II, a inauguré, pour les cadres qui n'entrent ni dans la catégorie des cadres dirigeants ni dans celle des cadres astreints à l'horaire collectif de travail, un nouveau mode de décompte du temps de travail en ce sens qu'ils pouvaient être soumis à un forfait en jours travaillés à l'année dès lors qu'un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement en permettait la mise en œuvre et à condition qu'une convention individuelle conclue avec le cadre concerné constate l'acceptation de ce dernier. La loi n° 2005-882 du 2 août 2005 a élargi ce dispositif aux salariés non cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, si elle n'y a pas apporté de modification substantielle, a admis à certaines conditions un dépassement du nombre limite de jours travaillés dans l'année, fixé à 218 jours.

En l'occurrence, n'était en cause que le dispositif résultant de l'article L. 3121-45 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi précitée du 20 août 2008, et le nombre de jours travaillés ne dépassait pas 218 jours.

Il n'était en l'espèce pas discuté, d'une part, que le salarié demandeur, "cadre autonome" était bien justiciable du régime du forfait en jours, d'autre part, qu'un accord de la branche métallurgie du 28 juillet 1998 modifié par deux avenants des 29 janvier 2000 et 14 avril 2003 autorisait le recours à ce dispositif en imposant à l'employeur d'établir un document de contrôle des journées et demi-journées de travail, des temps de repos et congés ainsi des modalités d'un suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail.

Le salarié soutenait que faute par l'employeur d'avoir respecté les dispositions précises de l'accord collectif, la convention de forfait lui était inopposable et qu'il était fondé à réclamer le paiement des heures supplémentaires effectuées.

La cour d'appel avait rejeté ces prétentions.

C'est cette décision que casse la chambre sociale.

Examinant l'accord de branche applicable au litige, elle constate qu'il contient des mesures concrètes d'application des conventions de forfait en jours de nature à assurer le respect des règles impératives relatives à la durée du travail et aux temps de repos, de sorte que le régime de forfait assorti de telles garanties est conforme aux exigences tant de l'alinéa 11 du préambule de la Constitution de 1946 que des normes sociales européennes visées par l'article 151 du Traité FUE et les directives de l'Union européenne en matière de temps de travail.

Revenant sur sa jurisprudence résultant de son arrêt du 13 janvier 2010 (n° 08-43.201), où elle avait jugé que le défaut d'exécution par l'employeur des stipulations conventionnelles relatives aux modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés soumis au régime du forfait en jours ne remettait pas en cause la validité de la convention organisant ce régime mais ouvrait seulement droit à dommages-intérêts pour le salarié concerné, elle décide ici, au visa des textes précités et du code du travail, que ces défaillances de l'employeur, dès lors qu'elles privent le salarié de toute protection de sa santé, privent également d'effet la convention de forfait en jours conclue avec le salarié.

Cette décision ne remet pas en cause la validité du système du forfait-jours et donne toute sa place aux accords collectifs.

L'avocat général avait conclu dans le même sens à la cassation de l'arrêt attaqué.