

ARST AVOCATS

novembre 2013



Lettre d'information Social

N° 2

11/13

SOMMAIRE

FOCUS

La validité des conventions de forfait annuel en jours

Point sur la jurisprudence qui a invalidé dans plusieurs secteurs ce dispositif dérogatoire à la durée légale du travail.

INFORMATIONS

1. Sanction de l'utilisation par le salarié du temps de travail à des fins autres que professionnelles
2. Le salarié inapte, qui n'exécute pas de préavis, doit-il être informé de la faculté de demander un bilan de compétences, une VAE ou une action de formation ?
3. Jusqu'où va l'obligation de reclassement du salarié inapte ?
4. La rupture du CDD pour inaptitude doit-elle être précédée d'un entretien préalable ?
5. Actualité des conventions collectives : CCN des Services de l'automobile - IDCC 1090

Focus

La validité des conventions de forfait annuel en jours

Point sur les dernières évolutions de la jurisprudence qui a invalidé dans plusieurs secteurs ce dispositif dérogatoire à la durée légale du travail.

Rappels des conditions de recours aux conventions de forfait annuel

La loi autorise la conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année lorsque (C. trav. art. L 3121-39) :

- elle est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche ;
- cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.

Il faut en outre :

- l'accord du salarié et un écrit (C. trav. art. L 3121-40) ;
- que soit tenu chaque année un entretien individuel avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année et portant sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié (C. trav. art. L 3121-46).

L'arrêt rendu par la Cour de cassation le 29 juin 2011

C'est par un arrêt de principe du 29 juin 2011 que la Cour de cassation a inauguré un contrôle de la validité des conventions individuelles de forfait (Cass. soc. 29 juin 2011 n° 09-71107 FS-PBRI).

Il a en effet été jugé que :

- le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ;
- il résulte des articles susvisés des Directives de l'Union européenne que les États membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;
- toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées

maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

Sur la base de ces principes, eux-mêmes tirés de normes constitutionnelles et européennes, la Cour de cassation a exercé un **double contrôle** en examinant :

- si les dispositions de l'accord collectif en cause étaient en elles-mêmes de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié ;
- si l'employeur avait respecté les obligations imposées par cet accord collectif.

A défaut, la convention annuelle de forfait est « privée d'effet ». Ce qui entraîne l'application de la durée légale du travail et donc, potentiellement, le paiement des heures supplémentaires accomplies depuis 5 ans (3 ans avec l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et sauf dispositions transitoires). A charge pour le salarié de rapporter la preuve de l'existence de ces heures supplémentaires (Cass. soc. 5 juin 2013 n° 12-14729).

A noter que la Cour de cassation introduit désormais une distinction dans la **sanction** selon que les dispositions conventionnelles sont invalides, auquel cas la sanction est la nullité de la convention individuelle de forfait et l'hypothèse où ces dispositions conventionnelles sont valides mais non ou mal appliquées par l'employeur, auquel cas la convention de forfait se trouve simplement privée d'effet (Cass. soc. 24 avril 2013 n° 11-28398).

La différence : toute convention forfait conclue sur la base de dispositions conventionnelles invalides est nulle tant qu'il n'a pas été conclu à tout le moins un accord d'entreprise sur la base duquel conclure de nouvelles conventions de forfait. La convention de forfait reposant sur des dispositions conventionnelles valides est quant à elle privée d'effet dans la mesure de la méconnaissance par l'employeur des obligations imposées.

Les conventions collectives examinées

C'est donc au gré des espèces qui lui sont soumises que la Cour de cassation valide ou invalide les dispositions conventionnelles autorisant le recours aux conventions individuelles de forfait.

La jurisprudence inaugurée par l'arrêt du 29 juin 2011 puise ses racines dans les droits fondamentaux des travailleurs (article 11 du Préambule de la Constitution de 1946, Charte sociale européenne et Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne).

Ainsi, ont été validées les dispositions de l'article 14 de l'accord du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la **métallurgie** (Cass. soc. 29 juin 2011 précité).

A l'inverse, ont été invalidées les dispositions :
- de l'article 12 de l'accord-cadre du 8 février 1999 sur l'organisation et la durée du travail dans l'**industrie chimique** (Cass. soc. 31 janvier 2012 n° 10-19807 FS – PBR) ;

- de l'accord de réduction de la durée du travail des **commerces de gros** (Cass. soc. 26 septembre 2012 n° 11-14540 FS-PB) ;

- de l'article 4 de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, pris en application de la convention collective nationale dite « **Syntec** » du 15 décembre 1987 (Cass. soc. 24 avril 2013 n° 11-28398 FS-PB).

Dans ces trois derniers « secteurs », toute convention de forfait reposant uniquement sur les

dispositions visée doit être considérée comme nulle.

Les remèdes

En cas de vice affectant les dispositions conventionnelles elles-mêmes, et sauf nouvel accord au niveau de la branche, il est recommandé de régulariser la situation par la conclusion d'un accord d'entreprise respectant les exigences posées par la jurisprudence s'agissant du droit à la santé et au repos des travailleurs.

Il conviendra également pour l'employeur de mettre en œuvre un dispositif de suivi du temps de travail de nature à permettre d'identifier la charge et la répartition de travail du cadre ainsi que ses amplitudes de travail et de démontrer, en cas de contestation notamment, que ce suivi a bien été réalisé.

Informations

1. Contrat de travail – Exécution

Sanction de l'utilisation par le salarié du temps de travail à des fins autres que professionnelles

La Cour de cassation rappelle que « l'utilisation, par un salarié, de son temps de travail à des fins autres que celles pour lesquelles il perçoit une rémunération de son employeur constitue un abus de confiance » (Cass. crim. 19 juin 2013 n° 12-83031, P).

En l'espèce, le salarié avait utilisé son temps de travail et les moyens mis à sa

disposition par son employeur pour mener une activité personnelle et rémunérée au profit d'un tiers - fabrication de prothèses.

Selon l'article 314-1 du Code pénal, l'abus de confiance est puni de trois ans d'emprisonnement et de 375000 euros d'amende.

2. Inaptitude – Licenciement – Mentions de la lettre de licenciement

Le salarié inapte, qui n'exécute pas de préavis, doit-il être informé de la faculté de demander un bilan de compétences, une VAE ou une action de formation ?

Oui pour la Cour de cassation. Celle-ci vient de juger que « l'employeur doit, dans la lettre de licenciement, sauf faute lourde, informer le salarié de la possibilité qu'il a de demander, jusqu'à l'expiration du préavis, que celui-ci soit ou non exécuté, ou pendant une période égale à celle du préavis qui aurait été

applicable, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation » (Cass. soc. 25 septembre 2013 n° 12-20310 P). Tout manquement à cette obligation « cause nécessairement un préjudice au salarié ».

Il était en l'espèce soutenu que le fait pour le salarié de ne pouvoir, du fait de son inaptitude physique, exécuter son préavis dispensait l'employeur de fournir cette information.

Cette décision s'inscrit dans le cadre du courant jurisprudentiel qui tend à accroître le nombre des mentions obligatoires dans la lettre de licenciement.

3. Inaptitude – Obligation de reclassement – Portée

Jusqu'où va l'obligation de reclassement du salarié inapte ?

En tous cas, elle n'impose pas à l'employeur la création de deux emplois pour maintenir le salarié. Ainsi la Cour de cassation a censuré un arrêt d'appel qui avait estimé que l'employeur, particulier, qui avait licencié une femme de ménage déclarée inapte partiellement et recruté un autre salarié à temps partiel pendant l'absence de l'intéressée n'établissait pas qu'il était dans l'impossibilité d'aménager le poste de travail

de cette dernière en lui proposant des tâches adaptées aux préconisations du médecin du travail (Cass. soc. 10 juillet 2013 n°12-21380 P).

En statuant ainsi, la cour d'appel avait ajouté des obligations que la convention collective du particulier employeur (IDCC 2111) ne prévoyait pas en matière de reclassement.

4. Inaptitude – CDD – Rupture du contrat

La rupture du CDD pour inaptitude doit –elle être précédée d'un entretien préalable ?

La Cour de cassation exprime un avis contraire : La procédure de rupture d'un contrat de travail à durée déterminée pour inaptitude du salarié, constatée par le médecin du travail, telle que prévue à l'article L.1243-1 du code du travail, ne doit pas donner lieu à une convocation à un entretien préalable (Avis Cass. 21 octobre 2013 n° 15013 – demande n° 13-70006).

Aux termes de l'article L 1243-1 du Code du travail, sauf accord des parties, le contrat

à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail. La question de l'entretien préalable était susceptible de se poser dès lors que la jurisprudence impose cet entretien en cas de rupture anticipée pour faute grave et ce, bien que les textes excluent par principe l'application de la procédure de licenciement au CDD, quel que soit le motif de rupture.

5. Actualité des conventions collectives

CCN des Services de l'automobile - IDCC 1090

A noter :

- Accord paritaire national du 19 septembre 2013 instituant un **régime professionnel complémentaire de santé** (RPCS) et Avenant n° 66 du 19 septembre 2013 relatif au RPCS (non étendu à la date de publication de la présente lettre) – Cet accord s'inscrit dans le cadre des obligations

posées en la matière par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

- Avenant n° 66 bis du 19 septembre 2013 relatif à la **portabilité des droits du régime de prévoyance obligatoire** (non étendu à la date de publication de la présente lettre). Il est ainsi prévu dorénavant que l'employeur est tenu de mentionner

l'existence de ces droits lors de la remise du certificat de travail.

- Avenant n° 67 relatif aux **salaires minima** du 4 octobre 2013 (non étendu à la date de publication de la présente lettre) :
Nouvelles grilles de salaires minima dont l'entrée en vigueur est fixée :

- Au 1er janvier 2014 si l'arrêté d'extension est publié en 2013 ;
- Au 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté si elle intervient en 2014.