

La Cour de Cassation valide les conventions de Forfait-jours

by StephaneM - Mercredi, juin 29, 2011

<http://www.stephane-mignonat.com/2011/06/29/la-cour-de-cassation-valide-les-conventions-de-forfait-jours/>



COUR DE CASSATION Par une décision du 29 juin 2011, la Cour de Cassation vient de valider les forfaits-jours. Mais de quoi s'agit-il ?

Le régime des conventions de forfait, prévue par la loi, a été réformé récemment par la loi du 20 août 2008.

- Une convention de forfait, est un accord individuel ou collectif, organisant le temps de travail :
- soit en heures sur la semaine ou sur le mois ;
 - soit annuellement en heures ;
 - soit annuellement en jours.

1 – La convention de Forfait en heures sur la semaine ou sur le mois :

Ces conventions peuvent être conclues individuellement, avec tous les salariés (cadres ou non), même en l'absence d'un accord collectif. Elles prévoient de rémunérer systématiquement un certain nombre d'heures supplémentaires (avec les majorations) accomplies de façon régulières par le salarié. Le bulletin de paye du salarié doit mentionner la nature et le volume du forfait.

2 – La convention de Forfait en heures sur l'année :

Peuvent être conclues individuellement pour :

- les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au service, atelier, établissement, entreprise.
- les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.

Pour les autres salariés, un accord collectif d'entreprise, d'établissement, de branche doit prévoir leur conclusions.

3 – La convention de Forfait en Jours sur l'année :

Peuvent être conclues individuellement pour les Cadres & Salariés "Autonomes" :

- cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans leur emploi du temps et dont la nature des fonctions

ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au service, atelier, établissement, entreprise.
- salariés dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps, pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Pour les autres salariés, un accord collectif d'entreprise, d'établissement, de branche doit prévoir leur conclusions.

C'est cette convention de forfait qui vient d'être validée cependant, dans son arrêt, la Cour de Cassation, précise qu'il convient de vérifier que les salariés au forfait-jour ne dépassent pas les durées de repos quotidiennes et hebdomadaires fixées par le droit européen soit 11 h de repos consécutif quotidien et 48 h de travail maximum par semaine faute de quoi, l'entreprise s'exposera à être condamnée à verser des heures supplémentaires à ses cadres.

Les conséquences de la conclusion d'une convention de forfait :

Les Salariés concernés ne sont plus soumis aux principaux articles suivant :

- L3121-10 du Code du travail, qui fixe la durée légale à 35 heures ;
- L3121-34 du Code du travail, qui prévoit que la durée quotidienne du travail ne peut pas dépasser 10 heures ;

Vous souhaitez mettre en place une convention de forfait ? N'hésitez pas, votre expert-comptable est à votre disposition pour analyser avec vous cette mise en place.

Source : [Communiqué Cour de Cassation](#)

(c) Stéphane MIGNONAT