

**Convention de forfait annuel en jours et heures supplémentaires :  
Des dispositions qui peuvent se concilier**

La mise en place du forfait annuel en jours est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. De plus, une convention individuelle (contrat de travail ou avenant à celui-ci) doit être conclue avec chaque salarié concerné.

Les salariés sous forfait annuel en jours ne sont par principe pas concernés par la durée légale du travail, par les durées maximales journalières et hebdomadaires, ainsi que par les autres dispositions du Code du travail reposant sur un calcul en heures d'une durée du travail (régime des heures supplémentaires).

Dans un arrêt de la chambre sociale de Cour de cassation du 13 décembre 2006 (pourvoi n°05-14.685), la Haute juridiction a donné des précisions sur les dispositions relatives aux conventions de forfait annuel en jours et sur l'application des règles relatives aux heures supplémentaires.

En l'espèce, un salarié soumis à un forfait annuel en jours en application de la convention collective des avocats salariés demande à la suite de son licenciement le paiement d'heures supplémentaires invoquant que les règles relatives au forfait annuel en jours ne lui étaient pas applicables car les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés n'avaient pas été précisées au niveau de l'entreprise.

La Cour d'appel de Versailles avait débouté le salarié de sa demande en retenant que le contrat de travail contient une convention de forfait annuel en jours et que selon les dispositions de l'article L212-15-3 du Code du travail, ces salariés sont exclus des dispositions relatives au paiement des heures supplémentaires.

En effet, elle considère que l'accord collectif étendu est opposable au salarié dès lors que les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, ainsi que les modalités concrètes d'application des repos quotidiens et hebdomadaires sont précisées au sein de l'entreprise via son réseau intranet.

La Haute Cour censure la décision des juges du fond et considère qu'en application de l'article L212-15-3 III du Code du travail, l'accord collectif doit fixer obligatoirement un certain nombre de modalités et notamment de déterminer les conditions de contrôle de l'application du forfait et de prévoir les modalités de suivi de l'organisation du travail des intéressés, de l'amplitude de leurs journées de travail et de la charge de travail qui en résulte. Ainsi, ces modalités ne peuvent résulter que d'une convention ou d'un accord collectif et non d'une décision unilatérale de l'employeur, comme c'était le cas en l'espèce.

Il est essentiel de rappeler qu'il ne peut être recouru au forfait annuel en jours que si un accord collectif l'autorise expressément. De plus, le cadrage juridique relatif aux modalités de contrôle de son application et aux modalités de suivi doit résulter des dispositions de l'accord collectif et exclusivement de celui-ci.

Ainsi, à défaut pour l'employeur d'avoir « tout prévu », l'accord collectif ne s'appliquera pas et le salarié peut se prévaloir du paiement de ces heures supplémentaires.