



Forfait jours et obligation de l'employeur de contrôler la charge de travail

Commentaire d'arrêt publié le **08/03/2021**, vu **1634 fois**, Auteur : [Maître Sabrina CHEMAKH](#)

L'employeur doit apporter la preuve qu'il a respecté les mesures de la convention collective destinées à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés en forfait annuel en jours

Pour les salariés en forfait annuel en jours, l'employeur doit apporter la preuve qu'il a respecté les stipulations de la convention collective destinées à assurer la protection de leur santé et de leur sécurité.

Dans une affaire soumise aux juges, l'employeur ne démontrait pas avoir réalisé chaque année les entretiens annuels d'évaluation avec le salarié permettant d'évaluer la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle du salarié, la rémunération du salarié.

En effet, la réalisation de ces entretiens annuels résultait de la convention collective applicable à l'entreprise prise en application de l'ancien article L.3121-46 du Code du travail devenu article L.3121-65 du même code.

La Cour de cassation a confirmé la solution de la cour d'appel, laquelle a estimé que l'employeur avait commis un manquement à ses obligations pour s'assurer, de façon effective et concrète, du temps de travail effectué par le salarié et que la convention de forfait en jours du salarié était privée d'effet (Cass. soc. 17-2-2021 n°19-15.215 F-D).

Ainsi, afin de protéger la santé et de la sécurité du salarié au forfait annuel en jours, l'employeur doit tout d'abord se reporter aux stipulations de la convention collective applicable à l'entreprise.

En principe, la convention collective prévoit des garanties suffisantes à mettre en œuvre pour assurer le contrôle de la charge de travail du salarié.

Concrètement, à titre d'exemple, l'accord collectif de la métallurgie prévoit que l'employeur établisse (ou le salarié sous son contrôle) un document faisant apparaître le nombre

et la date des journées ou demi-journées travaillées, le nombre de jours non travaillés ainsi que leur qualification (congrés, repos, RTT...).

Cet accord prévoit également que le supérieur hiérarchique assure « *le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail* » (Cour de cassation, Chambre sociale, du 30 avril 2014, n° 13-11.034).

Enfin, la Cour de cassation a validé un accord d'entreprise qui imposait un entretien annuel pendant lequel le salarié évoque avec son supérieur les « *modalités de l'organisation, de la charge de travail et l'amplitude de ses journées d'activité* », en insistant sur « *la fréquence des semaines dont la charge de travail a pu apparaître comme atypique* », afin de prendre d'un commun accord « *toutes mesures propres à corriger cette situation* » (Cass. soc., 22 juin 2017, n°16-11.762).

Si l'accord collectif ne prévoit pas de garanties suffisantes, il est conseillé à l'employeur de mentionner, dans la convention individuelle de forfait signée par le salarié, les garanties précitées et de les appliquer durant la collaboration.

Il reviendra donc aux juges d'apprécier si la charge et l'amplitude de travail restent raisonnables permettant de protéger la santé et la sécurité du salarié au forfait annuel en jours.

Sabrina CHEMAKH

Avocat au Barreau de Paris