



Forfait-jours : l'employeur doit contrôler la charge de travail du salarié

Jurisprudence publié le 10/03/2019, vu 1456 fois, Auteur : [Dalila MADJID Avocat](#)

Un salarié a été engagé en qualité de directeur de clientèle par la société MTV Networks dans laquelle il occupait en dernier lieu les fonctions de directeur commercial senior. Il a été licencié.

Un salarié a été engagé en qualité de directeur de clientèle par la société MTV Networks dans laquelle il occupait en dernier lieu les fonctions de directeur commercial senior. Il a été licencié.

Contestant le bien-fondé de son licenciement et la validité de la convention de forfait en jours à laquelle il était soumis, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes, notamment à titre d'heures supplémentaires.

La Cour d'appel a condamné l'employeur à payer au salarié diverses sommes au titre des heures supplémentaires, des congés payés afférents et à titre de contrepartie en repos.

L'employeur forme un pourvoi contre l'arrêt des Juges du fond.

Selon la société c'est au salarié qui soutient, pour voir juger que sa convention de forfait en jours est privée d'effet, que l'employeur n'a pas respecté les dispositions de l'accord collectif de nature à assurer la protection de sa sécurité et de sa santé, qu'il incombe de l'établir.

Que les juges du fond, en retenant qu'il n'est pas établi par l'employeur que, dans le cadre de l'exécution de la convention de forfait en jours, le salarié ait été soumis à un moment quelconque à un contrôle de sa charge de travail et de l'amplitude de son temps de travail; Ce que contestait la société, en faisant valoir que l'amplitude et la charge de travail des salariés en forfait jours sont appréciées tous les mois suite à la remise du bordereau de décompte des journées travaillées par le salarié, et à la fin de chaque quadrimestre dans le cadre d'un entretien en cas d'absence de prise de jours de repos par le salarié.

Selon la société, la cour d'appel a ainsi inversé la charge de la preuve en violation de l'article 1315 devenu 1353 du code civil.

Or, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé par l'employeur et a adopté la même position que les juges du fond.

En effet, selon la Haute juridiction, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a respecté les stipulations de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés soumis au régime du forfait en jours.

Ayant relevé qu'il n'était pas établi par l'employeur que, dans le cadre de l'exécution de la convention de forfait en jours, le salarié avait été soumis à un moment quelconque à un contrôle de sa charge de travail et de l'amplitude de son temps de travail, la cour d'appel, qui en a déduit que la convention de forfait en jours était sans effet, en sorte que le salarié

était en droit de solliciter le règlement de ses heures supplémentaires a, sans inverser la charge de la preuve, légalement justifié sa décision.

En somme, le forfait-jours doit se combiner avec une charge de travail raisonnable.

Ainsi, selon les juges il appartient à l'employeur de prouver que la charge de travail du salarié est compatible avec "un temps de repos suffisant et une amplitude journalière de travail permettant une vie personnelle et familiale normale".

(Cass. Soc. 19 déc. 2018 N°17-18725)

Dalila MADJID
Avocate au Barreau de Paris