



Salarié en forfait jour, autonome mais pas totalement libre

Commentaire d'arrêt publié le **06/04/2022**, vu **1269 fois**, Auteur : [Dalila MADJID Avocat](#)

L'autonomie dans l'organisation du travail d'un salarié au forfait jour ne signifie pas liberté totale, en ce que le salarié demeure soumis au pouvoir de direction de son employeur.

Dans un récent arrêt, la Cour de cassation a eu l'occasion de rappeler qu'un salarié au forfait jour, s'il est autonome dans l'organisation de son emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui lui sont confiées, il demeure néanmoins, soumis au pouvoir de direction de son employeur.

Une salariée a été recrutée en qualité de vétérinaire, au sein d'une clinique, dans le cadre d'une convention de forfait de 216 jours par an, réduite à 198 jours suivant un avenant postérieurement signé.

Son employeur lui avait adressé un planning de ses jours de présence à la clinique vétérinaire, organisé en journées ou demi-journées.

N'ayant pas respecté ce planning, elle a été licenciée pour faute grave. Elle a saisi le conseil de prud'hommes pour faire constater l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement.

Selon la salariée, un cadre au forfait jours doit bénéficier d'une liberté dans l'organisation de son travail et ne peut donc se voir reprocher de ne pas avoir respecté un planning déterminé unilatéralement par son employeur.

Or, un tel argument est rejeté par la Cour de cassation, qui affirme clairement qu'une convention individuelle de forfait annuel en jours n'instaure pas au profit du salarié, un droit à la libre fixation ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'organisation du travail par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction.

En effet, selon la Cour, l'employeur était fondé à lui reprocher ses absence, en ce que la fixation de demi-journées ou de journées de présence imposées par l'employeur en fonction des contraintes liées à l'activité de la clinique pour les rendez-vous donnés aux clients n'avait jamais empêché la salariée d'organiser en dehors de ces contraintes, sa journée de travail comme bon lui semblait et qu'elle était libre de ses horaires et pouvait organiser ses interventions à sa guise.

De plus, la salariée demeurait soumise au pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Ainsi, selon les juges du fond, la faute grave était caractérisée, en ce qu'ils ont constaté que la salariée ne respectait pas les jours de présence fixés dans son emploi du temps, qu'elle se présentait à son poste de travail selon ses envies et le quittait sans prévenir ses collaborateurs. Que compte tenu de la spécificité de son activité au sein d'une clinique recevant des clients sur rendez-vous, ces faits rendaient impossible son maintien dans l'entreprise.

En somme, ce qu'il faut retenir d'un tel arrêt est que l'autonomie dans l'organisation du travail d'un

salarié au forfait jour ne signifie pas liberté totale, en ce que le salarié demeure soumis au pouvoir de direction de son employeur, notamment ce dernier est en droit de lui imposer une organisation de travail compatible avec la qualité de cadre autonome.

Ce qui est différent des cas d'espèce, où une convention de forfait en jours ne peut être signée lorsque l'emploi du temps et le planning des interventions du salarié sont déterminés par son employeur.

(Cass. soc. 2-2-2022 n° 20-15.744)

Dalila MADJID, Avocate au Barreau de Paris