Image not found or type unknown

La privation d'effet d'une convention de forfait en jours

Jurisprudence publié le **21/03/2022**, vu **2609 fois**, Auteur : Blog de Maître Florent LABRUGERE

Par cet arrêt, la Cour d'appel de DIJON est amenée à statuer sur la régularité d'une convention de forfait en jours.

CA DIJON, 17 mars 2022, RG n° 20/00107 *

Par cet arrêt, dont l'infographie synthétique est téléchargeable, la Cour d'appel de DIJON est amenée à statuer sur la régularité d'une **convention de forfait en jours**.

Ce type de convention est spécifiquement prévue pour une catégorie limitée de salariés selon l'article L. 3121-58 du code du travail :

- Les **cadres** qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

- Les salariés dont la durée du temps de travail ne **peut être prédéterminée** et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Le salarié sous une telle convention n'est alors plus soumis aux dispositions du code du travail relatives au temps hebdomadaire de 35 heures et, *in fine*, aux **heures supplémentaires**.

Selon l'article L. 3121-63 du même code, les forfaits annuels en heures ou en jours sur l'année sont mis en place par un **accord collectif d'entreprise** ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Venant acté une jurisprudence établie depuis plusieurs années, l'article L. 3121-60 du code précité impose à l'employeur de s'assurer régulièrement que la **charge de travail** du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

Pour ce faire, l'accord collectif doit assurer la garantie du respect des **durées maximales de travail**, des repos journaliers et hebdomadaires dont le suivi effectif par l'employeur permet de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable (**Cass. soc., 17 janvier 2018, n° 16-15.124**).

En pratique, cela implique notamment pour l'employeur d'organiser annuellement un **entretien** avec son salarié en vue d'évoquer avec lui sa charge de travail.

De même, il est préconisé pour l'employeur d'établir un **document de contrôle**faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées qui peut être renseigné directement par le salarié.

Sur ce point, 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. A défaut, la convention de forfait en jours est **sans effet** , en sorte que le salarié est en droit de solliciter le règlement de ses heures supplémentaires **(Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 17-18.725).**

Au contraire, lorsque les garanties mises en place par l'accord avaient été effectives et respectées par l'employeur, la convention de forfait est **pleinement applicable (Cass. soc., 16 février 2022, n° 19-17.871).**

Au cas présent, le salarié soutenait que la convention de forfait en jours était nulle motifs pris, d'une part, de **l'absence d'entretien** individuel dédié à la charge de travail et, d'autre part, de **l'absence de document** distinct établissant sa charge de travail afin d'en permettre un contrôle effectif.

Après avoir rappelé les règles juridiques précitées, la Cour d'appel de DIJON relève que l'employeur ne justifie pas avoir organisé le moindre entretien individuel et, par suite, avoir institué un **suivi effectif et régulier** qui lui aurait permis de remédier en temps utile à une surcharge de travail de son salarié.

Elle juge que le **système auto-déclaratif** mensuel des jours travaillés mis en place n'était pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restaient raisonnables ni à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé. De même, si un entretien individuel de mai 2016 comportait une partie 3 intitulée "conditions de travail, il n'était produit aucun document spécifiquement dédié à la charge de travail du salarié.

Dès lors, la Cour juge que la convention de forfait en jours est **privée d'effet**, de sorte que le salarié est légitime à réclamer le paiement de l'ensemble des heures supplémentaires réalisées, soit de l'ordre de plus **de 30.000,00 €**.

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés