



Les horaires de travail du salarié soumis à une convention individuelle de forfait

Actualité législative publié le 17/07/2014, vu 2658 fois, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

Une convention individuelle de forfait est un accord passé entre le salarié et son employeur (prévu en annexe ou par une clause du contrat de travail) prévoyant une durée de travail (en heures sur la semaine ou le mois ; ou en jours sur l'année) et une rémunération forfaitaires sans précision de l'aménagement du temps de travail.

Dans un récent arrêt rendu le 2 juillet 2014, la Cour de cassation précise les conditions de l'aménagement du temps de travail d'un salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année (jurisprudence susceptible d'être appliquée à toute convention de forfait).

Ainsi, elle précise que, **quand bien même le salarié soumis à une convention de forfait n'est pas, par définition, soumis à l'horaire collectif de travail prévu par l'entreprise, il ne saurait fixer en toute liberté ses horaires de travail.**

En conséquence, son employeur était en droit de le contraindre au respect d'un horaire précis d'arrivée sans qu'il s'agisse pour autant d'une modification de son contrat de travail impliquant son accord exprès.

Maître JALAIN - Avocat en droit du travail au Barreau de Bordeaux

PLUS D'INFOS : www.avocat-jalain.fr

Contact : contact@avocat-jalain.fr

Adresse : 197 rue des orangers BORDEAUX (33 200)

Cass. soc. 2 juillet 2014, n°13-11.904

"LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 1er mars 1999 par la société Taramm en qualité de contrôleur ; que, par avenant contractuel signé le 25 janvier 2006, il a été convenu que compte tenu de l'autonomie effective de l'intéressé dans l'organisation de son emploi du temps et du caractère non prédéterminé de sa durée du travail, il occupera le poste de chef d'équipe fusion sur la base d'un forfait en heures sur l'année de 1767 heures ; que pour faire face à des problèmes de production, il a été décidé de la constitution au sein de l'atelier-fusion de deux équipes afin d'augmenter la plage horaire de travail, le salarié dirigeant une équipe tout en conservant sa responsabilité sur l'autre ; que le salarié, invoquant la liberté d'horaires prévue par la convention de forfait annuel en heures et la modification de son contrat de travail, a continué de se présenter à son poste de travail à 8 heures 30 malgré plusieurs lettres lui enjoignant de respecter les nouveaux horaires ; qu'il a été licencié pour faute grave le 18 février 2009 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 212-15-3, devenu L. 3121-38 et suivants du code du travail dans leur rédaction alors

applicable ;

Attendu que pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner l'employeur à payer au salarié diverses sommes à ce titre, l'arrêt retient que l'avenant du 25 janvier 2006 prévoit expressément que la durée du travail du salarié ne peut être prédéterminée et que celui-ci bénéficie d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps, que dans ces conditions, le fait de lui imposer de respecter des horaires fixes constitue une modification du contrat de travail supposant l'accord exprès du salarié et enfin que l'employeur ne peut reprocher au salarié de ne pas effectuer un travail qui commence nécessairement à un horaire fixe alors qu'il avait reconnu à l'intéressé l'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps ;

*Qu'en statuant ainsi, alors qu'**une convention individuelle de forfait annuel en heures n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'horaire collectif fixé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction**, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;*

Sur le second moyen :

Vu l'article 624 du code de procédure civile ;

Attendu que la cassation à intervenir sur le premier moyen emporte la cassation, par voie de conséquence, des chefs de dispositif critiqués par le second moyen relatif aux dommages-intérêts pour préjudice moral distinct de la rupture du contrat de travail ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 13 décembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du deux juillet deux mille quatorze."