Image not found or type unknown

Organiser l’entretien annuel des salariés au forfait-jours

Conseils pratiques publié le **16/01/2020**, vu **14556 fois**, Auteur : Maître N. FOUQUE-AUGIER

En l’absence de précision légale et parfois conventionnelle, l’employeur doit veiller à organiser un entretien de suivi utile. Voici quelques conseils pratiques.

1/ Comment organiser cet entretien ?

L’employeur qui met en place le forfait annuel en jours (forfait-jours), se doit d’assurer le suivi de la charge de travail du salarié, et de vérifier la compatibilité de cette organisation avec sa vie personnelle.

L’accord collectif qui instaure le forfait-jours dans l’entreprise doit organiser les modalités de ce suivi. Généralement il est simplement prévu qu’un entretien annuel sera organisé pour évoquer la charge de travail du salarié, l’organisation de son travail, l’articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

Le texte conventionnel fait souvent référence aux dispositions légales, sans autre précision (Article L.3121-65 du Code du travail).

A défaut de stipulation conventionnelle plus précise sur la question, l’employeur organise à sa guise l’entretien.

Attention, il nous semble impératif que ce rendez-vous entre l’employeur et le salarié soit entièrement consacré à la question. Quoi qu’il n’y ait pas d’interdiction légale, il semble peu opportun de réaliser cet entretien concomitamment à l’entretien annuel d’évaluation du salarié.

Les deux entretiens ont des finalités totalement différentes. L’entretien d’évaluation est plus orienté sur le fond du travail et les résultats, alors que celui spécifique aux salariés au forfait-jours est plutôt consacré à la forme : il est destiné à évoquer le bien-être au travail, et touche presque à la vie privée du salarié.

En évoquant toutes les questions en un seul entretien, l’employeur s’expose à ce qu’on lui reproche de mal exécuter ses obligations liées au forfait-jours, en n’assurant pas un véritable suivi de la charge de travail.

Considérant les enjeux en cas de mauvaise application du forfait-jours par l’employeur, encore rappelés dans une décision de la Cour de cassation du 19 décembre 2018 (Cass. Soc. n° 17-18.725) nous conseillons de procéder à un entretien de suivi clair, spécifique, et doublé d’un compte rendu écrit et signé par les parties.

Pour mémoire, si l’employeur ne parvient pas à prouver 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-jours, notamment en contrôlant la charge de travail et l'articulation avec la vie personnelle du collaborateur, ledit forfait peut être annulé. L'employeur peut être condamné à verser des rappels de salaire sur les heures supplémentaires, entre autres demandes indemnitaires.

Si l'employeur souhaite malgré tout organiser l'entretien de suivi et l'entretien annuel d'évaluation le même jour, il faudrait symboliquement convoquer le salarié à deux horaires différents, et dresser deux comptes rendus distincts.

2/ Que demander au salarié lors de cet entretien ?

Ici encore en l'absence de précision légale et à défaut de stipulation conventionnelle, l'employeur peut créer lui-même la trame de son entretien.

Parmi les questions que l'employeur peut poser au salarié, on peut imaginer :

- Comment se sent-il au travail ?
- Quelle est sa charge de travail actuelle ?
- Quels horaires le salarié pratique-t-il ? Respecte-t-il les durées maximales du travail ?
- Travaille-t-il de chez lui ? quels horaires ? A quelle fréquence ? Et pourquoi ?
- Arrive-t-il à s'organiser ? souhaite-t-il de l'aide de la part de l'employeur pour mieux s'organiser ?
- Arrive-t-il à jongler avec sa vie familiale ?
- Rappeler au salarié qu'un relevé des journées et demi-journées travaillées doit être établi et remis à l'employeur pour contrôle régulier
- Rappeler au salarié qu'être au forfait ne signifie pas qu'on attend de lui d'être connecté 24/24h et 7/7j ; au contraire, le salarié a un droit à la déconnexion.

L'idée du législateur est de s'assurer qu'un salarié n'est pas en train de souffrir en silence à cause d'une surcharge de travail qu'il supporterait jusqu'à son domicile, le soir et le weekend. Lors de cet entretien de suivi, il faut donc inciter le salarié à expliquer comment il s'organise, …

A noter : l'employeur peut soumettre cette trame au CSE, pour avoir un avis écrit des représentants du personnel sur la conduite de l'entretien de suivi. En cas de contentieux avec un salarié au forfait-jours, l'approbation des élus sur la forme de l'entretien de suivi pourra être utile.

***

Le Cabinet FOUQUE-AUGIER peut vous guider dans la mise en place de cet entretien de suivi, ou vérifier avec vous que les conditions d'application du forfait-jours sont bien respectées, de part et d'autre. N'hésitez pas à soumettre votre problématique pour une analyse personnalisée.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés