Image not found or type unknown

Un forfait jours bien encadré !

publié le **12/07/2011**, vu **2046 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Ce procédé de décompte du temps de travail, qui vise principalement les cadres faisant preuve d'autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches, doit sa mise en œuvre à la conclusion d'un accord collectif.

Cet accord est obligatoire car, il a pour objet de prévoir les garanties relatives au respect des durées maximales de travail, les modalités de contrôle et de suivi et les principes applicables à l'amplitude des journées de travail.

Ce qu'à voulu souligner la chambre sociale de la Cour de Cassation c'est que le forfait jours est désormais placé sous le signe du droit à la santé et au repos.

En effet, on sait que les salariés ayant signé une convention de forfait annuel en jours sont uniquement soumis aux dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés et congés payés et autres.

Cela résulte implicitement des dispositions de l'article L. 3121-48 du Code du travail qui précise que les dispositions relatives à la durée légale, et donc aux heures supplémentaires, et à la durée maximale journalière et hebdomadaire du travail ne leur sont pas applicables.

Toutefois, la Haute Cour a jugé opportun de rappeler que la validité d'un tel dispositif ne vaut que si 3 conditions sont requises :

1) Le forfait jour doit impérativement respecter le droit à la santé et au repos du salarié, érigé en exigence constitutionnelle ;

2) Le forfait jour n'est licite que si sa mise en œuvre ne méconnaît pas la protection de la santé du salarié (notamment eu égard au suivi de la charge de travail) ;

3) L'accord qui institue le forfait jour doit prévoir des garanties en vue d'assurer le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

Dorénavant, les directions des ressources humaines vont devoir « garder l'œil » sur cette population de cadres autonomes afin de ne pas constaté une prolifération de forfaits jours invalidés…

Source

(Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107, Semaine sociale Lamy n° 1499, p. 5, M.-F. Mazars, Ph. Florès).

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés