Image not found or type unknown

De la nullité de la convention de forfait en jours (Cass soc 11 juin 2014 n°11-20985)

Actualité législative publié le **15/07/2014**, vu **2842 fois**, Auteur : thomas chevalier

Ni les dispositions de l'accord de branche des entreprises de bâtiment et travaux publics et ni celles de l'accord d'entreprise « qui, s'agissant de l'amplitude des journées de travail et la charge de travail qui en résulte, prévoient seulement qu'il appartient aux salariés de tenir compte des limites journalières et hebdomadaires et d'organiser leurs actions dans ce cadre et en cas de circonstances particulières d'en référer à leur hiérarchie de rattachement ne sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié ».

La Cour de cassation a jugé le 11 juin dernier que ni les dispositions de l'accord de branche des entreprises de bâtiment et travaux publics et ni celles de l'accord d'entreprise « *qui, s'agissant de l'amplitude des journées de travail et la charge de travail qui en résulte, prévoient seulement qu'il appartient aux salariés de tenir compte des limites journalières et hebdomadaires et d'organiser leurs actions dans ce cadre et en cas de circonstances particulières d'en référer à leur hiérarchie de rattachement ne sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié* ».

Cet arrêt est l'occasion de rappeler le droit applicable en matière de mise en place et de suivi des conventions de forfait en jours.

La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié.

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année :

- 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 ;
- 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.

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Les accords collectifs autorisant la conclusion de forfaits jours doivent protéger la santé et la sécurité du salarié, en garantissant le respect des durées maximales de travail et des repos journaliers et hebdomadaires (Cass. soc. 29 juin 2011 n° 09-71.107; Cass. soc. 31 janvier 2012 n° 10-19.807), ainsi que le caractère raisonnable de l'amplitude et de la charge de travail et une bonne répartition du travail dans le temps (Cass. soc. 26 septembre 2012 n° 11-14.540).

Une convention individuelle de forfait, nulle en application d'une convention collective invalide, ou privée d'effet en cas d'exécution défectueuse par l'employeur, ouvre droit au paiement des heures supplémentaires (Cass. soc. 24 avril 2013 n° 11-28.398 ; Cass. soc. 29 juin 2011 n° 09-71.107).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés