



Découvrez tout Dalloz actualité pendant 15 jours

ÉDITION DU 27 NOVEMBRE 2019

[Éditions précédentes](#)

Adresse email ...

OK

Rechercher

Recevez gratuitement notre newsletter

Article



<https://www.dalloz-actualite.fr/printmail/flash/forfait-jours-l-indispensable-suivi-regulier-de-charge-de-travail>

Partager

Tweeter

Forfait-jours : l'indispensable suivi régulier de la charge de travail

[SOCIAL \(/actualites/social\)](/actualites/social) | [Temps de travail \(/actualites/social/temps-de-travail\)](/actualites/social/temps-de-travail)

La Cour de cassation continue d'affiner sa jurisprudence sur les conventions de forfait.

par [Luc de Montvalon \(/taxonomy/term/13285\)](/taxonomy/term/13285)

le 27 novembre 2019

[Soc. 6 nov. 2019, F-P+B, n° 18-19.752 \(/document/soc-6-nov-2019-f-pb-n-18-19752\)](/document/soc-6-nov-2019-f-pb-n-18-19752)

La convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 et son avenant du 21 octobre 2004, organisant le recours au forfait en jours dans la branche, ne sont pas de nature à garantir que la charge et l'amplitude de travail des salariés soumis à ces forfaits sont raisonnables, en ne prévoyant qu'un entretien annuel et le décompte des jours de travail et de repos dans un document conservé par l'employeur, sans organiser un suivi régulier, par ce dernier, de la charge de travail des intéressés. Les conventions de forfait conclues sur la base de ces

Sur le même thème

[Sécurisation des forfaits-jours d'un avenant de révision antérieur en vigueur de la loi Travail \(/flash/forfaits-jours-inopposabilite-d-un-avenant-anterieur-l-entree-en-\)](#)

[Sort d'un accord de modulation de consultation du comité d'entreprise \(/flash/sort-d-un-accord-de-modulation-de-consultation-du-comite-d-entreprise\)](/flash/sort-d-un-accord-de-modulation-de-consultation-du-comite-d-entreprise)

[Usage probatoire de la quantification préalable du temps de travail \(/flash/usage-probatoire-de-la-quantification-prealable-du-temps-de-travail\)](/flash/usage-probatoire-de-la-quantification-prealable-du-temps-de-travail)

[Temps de travail effectif : quotidien dans l'enceinte de l'entreprise \(/flash/temps-de-travail-effectif-quotidien-dans-l-enceinte-de-l-entreprise\)](/flash/temps-de-travail-effectif-quotidien-dans-l-enceinte-de-l-entreprise)

[Forfait en jours : délai de prescription \(/flash/forfait-en-jours-delai-de-prescription\)](/flash/forfait-en-jours-delai-de-prescription)



dispositions conventionnelles sont nulles.

Alors que la Cour de cassation commence à peine à appliquer aux conventions de forfait des dispositions légales issues de la loi Travail du 8 août 2016 (Soc. 16 oct. 2019, n° 18-16.539, Dalloz actualité, 7 nov. 2019, obs. V. Ilieva (<https://www.dalloz-actualite.fr/flash/securisation-des-forfaits-jours-inopposabilite-d-un-avenant-de-revision-anterieur-l-entree-en-#.Xd6nPjNKhTY>); D. 2019. 1997  (<http://www.dalloz.fr/lien?famille=revues&doctype=RECUEIL/JURIS/2019/2459>)), elle continue d'affiner sa construction

jurisprudentielle entamée en 2011 (Soc. 29 juin 2011, n° 09-71.107, Dalloz actualité, 19 juill. 2011, obs. L. Perrin (https://www.dalloz-actualite.fr/essentiel/droit-sante-et-au-repos-et-forfait-en-jours#results_box)); D. 2011. 1830  (<http://www.dalloz.fr/lien?famille=revues&doctype=RECUEIL/JURIS/2011/0714>); *ibid.* 2012. 901, obs. P. Lokiec et J. Porta  (<http://www.dalloz.fr/lien?famille=revues&doctype=RECUEIL/CHRON/2012/0121>); RDT 2011. 481, Controverse B. Van Craeynest et P. Masson  (<http://www.dalloz.fr/lien?famille=revues&doctype=REVTRAV/CHRON/2011/0131>); *ibid.* 481, étude M.-F. Mazars, S. Laulom et C. Dejours  (<http://www.dalloz.fr/lien?famille=revues&doctype=REVTRAV/CHRON/2011/0132>) pour les forfaits conclus avant l'entrée en vigueur de cette loi. Pour ce faire, elle poursuit sa vérification au cas par cas des accords collectifs encadrant le recours à ce forfait, qui doivent organiser un suivi régulier de la charge de travail afin de prévenir les risques liés à l'excès de travail pour des salariés qui ne sont pas soumis à la durée légale et aux durées maximales de travail (C. trav., art. L. 3121-62).

En l'espèce, un salarié avait été engagé par une association en qualité de directeur général le 29 mars 2013 et avait été licencié pour faute grave le 8 octobre 2014 en raison de ses méthodes managériales et de son comportement à l'égard de ses subordonnés. Il avait saisi le conseil de prud'hommes de diverses demandes, notamment en paiement de rappels de salaire au titre des heures supplémentaires. Il estimait que la convention de forfait en jours stipulée à son contrat était irrégulière, en ce qu'elle fixait une durée de travail

Temps de travail des policiers la CJUE (</flash/temps-de-travail-de-de-cjue>)

La Cour de cassation rejette les repos liés aux heures supplémentaires de transport routier (</flash/cour-de-cumul-des-repos-lies-aux-heures-sur-transport-routi>)

Les effets du non-respect de la durée maximale de travail sur l'appréciation de la faute grave (</flash/effets-du-non-respect-de-la-duree-maximale-de-travail-sur-l-appreciation-de-la-faute-grave>)

Heures supplémentaires, autorisation préalable de l'employeur et charge de travail (</flash/heures-supplementaires-autorisation-employeur-et-charge-de-travail>)

Dérogation au repos dominical du commerce d'ameublement
Convention n° 106 de l'OIT (</flash/repos-dominical-dans-secteur-du-commerce-d-ameublement-conforme-convention-106-oit>)

de 208 jours – alors que la convention collective applicable prévoyait un maximum de 207 jours –, ne mentionnait pas les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées et en ce qu'aucun entretien individuel n'était mis en place pour assurer le suivi de l'exécution de cette convention de forfait.

La cour d'appel de Reims, le 10 mai 2017, a débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes. Sur celles relatives à la validité de la convention de forfait, elle a d'abord considéré que le nombre de jours de travail prévu n'était pas contraire à la convention collective applicable qui ajoutait au maximum de 207 jours la journée de solidarité. Elle a surtout relevé que, malgré l'obligation faite à l'employeur en cas de contentieux relatif au nombre d'heures travaillées de fournir aux juges les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, le salarié avait la qualité de directeur général au sein de l'association et avait, à ce titre, la charge de s'assurer du respect de la réglementation sociale par l'association, notamment celle relative à la durée du travail et à son aménagement. La contestation du respect des règles dont il avait la charge était donc, selon les juges du fond, nécessairement de mauvaise foi. Le salarié a formé un pourvoi en cassation.

Dans un arrêt rendu le 6 novembre 2019, la chambre sociale casse l'arrêt rendu par la cour d'appel de Reims. Pour décider que la convention de forfait était nulle, justifiant la demande en paiement d'heures supplémentaires, elle a relevé que les dispositions de la convention collective ayant servi de base à la conclusion du forfait n'étaient pas assez protectrices. Ce moyen a été relevé d'office par les juges du droit, l'argument n'ayant pas été soulevé par le salarié devant les juges du fond.

Le laconisme des dispositions légales applicables aux conventions de forfait en jours conclues avant l'entrée en vigueur de la loi Travail a conduit la chambre sociale à développer une jurisprudence visant à concilier ce mode d'organisation du temps de travail avec des impératifs relatifs à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, tirés de différents principes et textes rappelés en visa dans la décision commentée (préambule de la Constitution de 1946, al. 11 ; TFUE, art. 151 faisant référence à la Charte sociale européenne, directives européennes relatives à la durée du travail, Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, art. 31). La Cour de cassation conditionne la validité d'une convention de forfait en jours à l'existence de dispositions conventionnelles « 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 » (Soc. 26 sept. 2012, n° 11-14.540, Dalloz actualité, 24 oct. 2012, obs. J. Siro (https://www.dalloz-actualite.fr/breve/default-de-garanties-offertes-par-l-accord-collectif-convention-de-forfait-en-jours-privée-d-eff#results_box) ; D. 2012. 2316  (<http://www.dalloz.fr/lien?famille=revues&doctype=RECUEIL/JURIS/2012/0987>); *ibid.* 2013. 114, chron. F. Ducloz, P. Flores, L. Pécaut-Rivolier, P. Bailly et E. Wurtz  (<http://www.dalloz.fr/lien?famille=revues&doctype=RECUEIL/CHRON/2012/0513>); *ibid.* 1026, obs. P. Lokiec et J. Porta  (<http://www.dalloz.fr/lien?famille=revues&doctype=RECUEIL/CHRON/2013/0174>); RDT 2013. 273, obs. S. Amalric  (<http://www.dalloz.fr/lien?famille=revues&doctype=REVTRAV/CHRON/2013/0093>); RTD eur. 2013. 292-28, obs. B. Le Baut-Ferrarese  (<http://www.dalloz.fr/lien?famille=revues&doctype=RTDEUR/CHRON/2013/0068>). Le forfait conclu sur la base d'un accord collectif ne comportant pas de telles garanties est nul (Soc. 24 avr. 2013, n° 11-28.398, Dalloz actualité, 23 mai (<https://www.dalloz-actualite.fr/breve/convention-syntec-risque-de-nullite-des-conventions-de-forfaits-en-jours#.XdexoJNKhTY>) et 28 mai 2013 (<https://www.dalloz-actualite.fr/breve/demission-equivoque-precisions-de-cour-de-cassation#.XdexoJNKhTY>), obs. J. Siro ; D. 2013. 1143  (<http://www.dalloz.fr/lien?famille=revues&doctype=RECUEIL/JURIS/2013/0488>); *ibid.* 1768, chron. P. Flores, S. Mariette, F. Ducloz, E. Wurcz, C. Sommé et A. Contamine  (<http://www.dalloz.fr/lien?famille=revues&doctype=RECUEIL/CHRON/2013/0257>); RDT 2013. 493, obs. M. Vérice  (<http://www.dalloz.fr/lien?famille=revues&doctype=REVTRAV/CHRON/2013/0204>), ce qui permet au salarié de demander le paiement d'heures supplémentaires en vertu du droit commun de la durée du travail (Soc. 4 févr. 2015, n° 13-20.891, D. 2015. 438  (<http://www.dalloz.fr/lien?famille=revues&doctype=RECUEIL/JURIS/2015/0171>)). Les juges accordent une grande importance à cette protection jurisprudentielle, le moyen relatif aux carences de la convention collective étant relevé d'office – c'est le cas dans la décision commentée – même lorsque le salarié entend se prévaloir d'une convention de forfait insuffisamment protectrice (Soc. 24 avr. 2013, préc.).

En l'espèce, l'article 9 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, applicable à l'association, permet le recours au forfait en jours pour les directeurs, dans la limite de 207 jours par an. L'avenant du 21 octobre 2004 à cette convention collective prévoit un entretien, la première année, permettant à la hiérarchie d'examiner avec le salarié sa charge de travail et les

éventuelles modifications à y apporter, puis, les années suivantes, un entretien annuel durant lequel l'amplitude de la journée d'activité et la charge de travail du cadre sont examinées. Il énonce en outre que les jours travaillés et les jours de repos font l'objet d'un décompte mensuel établi par le cadre et visé par son supérieur hiérarchique qui doit être conservé par l'employeur pendant cinq ans. Pour considérer que la convention de forfait en cause était nulle, la Cour de cassation relève que « ces dispositions, en ce qu'elles ne prévoient pas de suivi effectif et régulier par la hiérarchie des états récapitulatifs de temps travaillé transmis, permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé ».

La décision n'est guère surprenante au regard de la jurisprudence antérieure. Les juges ont déjà pu considérer que l'organisation d'un simple entretien annuel prévu par l'accord de branche était insuffisante pour réaliser le suivi de la charge de travail (Soc. 4 févr. 2015, n° 13-20.891, préc.), même lorsque cet accord de branche était complété par un accord d'entreprise prévoyant un suivi plus régulier, trimestriel (Soc. 24 avr. 2013, préc.). En outre, l'existence d'un relevé des journées travaillées ne constitue une garantie suffisante que s'il est prévu que ce relevé serve de support à un suivi régulier, par l'employeur, de la charge de travail du salarié afin qu'elle reste raisonnable (Soc. 17 déc. 2014, n° 13-22.890, Dalloz actualité, 29 janv. 2015, obs. W. Fraisse (https://www.dalloz-actualite.fr/flash/controle-des-conventions-de-forfait-annuel-en-jours#results_box)) ; RDT 2015. 195, obs. G. Pignarre  (<http://www.dalloz.fr/lien?famille=revues&doctype=REVTRAV/CHRON/2015/0043>) ; 22 juin 2017, n° 16-11.762, D. 2017. 1366  (<http://www.dalloz.fr/lien?famille=revues&doctype=RECUEIL/JURIS/2017/0773>)). Il ressort de décisions plus récentes que les éléments recueillis sur la charge de travail du salarié doivent permettre à l'employeur de « remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable » de travail (Soc. 8 nov. 2017, n° 15-22.758, Dalloz actualité, 30 nov. 2017, obs. J. Siro (https://www.dalloz-actualite.fr/flash/convention-collective-des-avocats-salaries-nullite-de-convention-de-forfait-jours#results_box)) ; 17 janv. 2018, n° 16-15.124, Dalloz actualité, 30 janv. 2018, obs. W. Fraisse (https://www.dalloz-actualite.fr/flash/convention-de-forfait-en-jours-caractere-imperatif-du-suivi-par-l-employeur#results_box)). Or, si la convention collective retoquée par les juges prévoit le décompte des jours de travail et de repos dans un document conservé pendant cinq ans par l'employeur, rien n'impose à

l'employeur d'utiliser ce document à des fins de contrôle et de régulation de la charge de travail des salariés concernés. L'exigence du suivi régulier de la charge de travail des salariés au forfait en jours afin qu'elle reste raisonnable ne devrait pas être remise en cause à l'avenir, puisqu'elle fait désormais partie des dispositions légales relevant de « l'ordre public » (C. trav., art. L. 3121-60), bien que la loi ménage désormais la possibilité pour l'employeur de pallier les carences d'un accord collectif sur ce point par des mesures unilatérales (C. trav., art. L. 3121-65).



Découvrez tout Dalloz actualité pendant 15 jours

(<http://www.editions-dalloz.fr/solutions-en-ligne/solutions-generalistes/dalloz-actualite.html>)

Réagissez à cet article

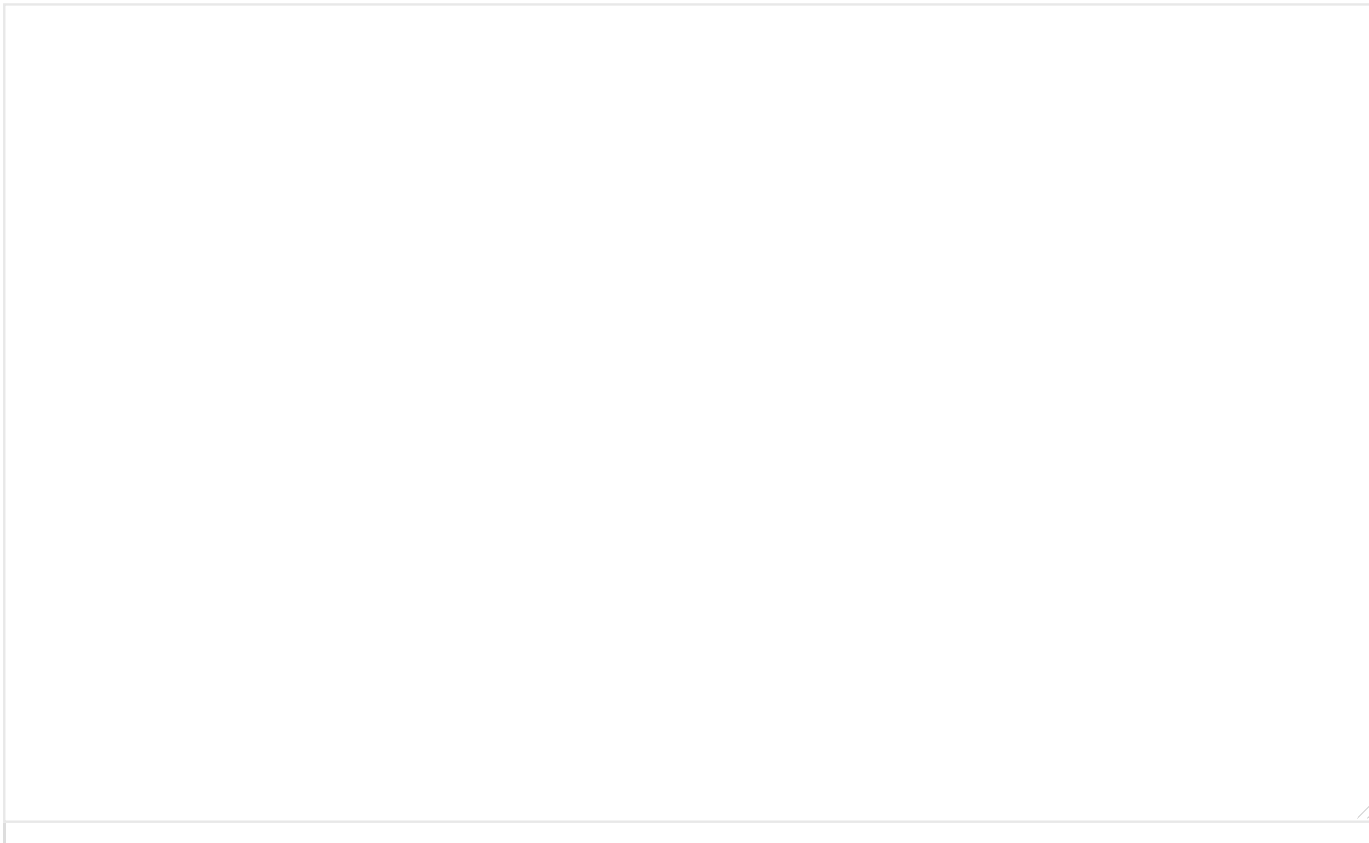
Votre nom : *

Visiteur

Votre adresse e-mail : *

Le contenu de ce champ sera maintenu privé et ne sera pas affiché publiquement.

Votre commentaire : *



Je ne suis pas un robot

reCAPTCHA
Confidentialité - Conditions

Enregistrer