



### Forfaits jours : vérifiez votre convention et accord collectifs

Depuis 2011, la Cour de cassation ne cesse de répéter dans ses arrêts que : toute convention individuelle de forfait-jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations garantissent le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107). Cette exigence implique que des mécanismes de contrôle et de suivi soient expressément prévus par la convention collective ou par l'accord d'entreprise afin de s'assurer que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables. Les deux derniers arrêts de la Cour de cassation sur ce thème, l'un concernant la convention collective de la grande distribution (Cass. soc., 4 février 2015, n° 13-20.891) et l'autre celle des banques (Cass. soc., 17 décembre 2014, n° 13-22.890), illustrent les attentes de la Haute juridiction en la matière.

#### Les garanties prévues dans la banque validées par la Cour de cassation

La Haute juridiction a jugé que l'accord de branche des banques prévoit des gardes fous suffisants en matière de contrôle du temps de travail et de suivi de la charge de travail des salariés.

En effet, l'accord contient :

- un décompte des journées et demi-journées travaillées sur la base d'un système auto-déclaratif ;
- un suivi régulier par la hiérarchie (entretien annuel) de l'organisation du travail de ces salariés veillant notamment aux éventuelles surcharges de travail ;
- une analyse de la situation en cas de surcharges de travail avec, le cas échéant, prise de dispositions adaptées ;
- un rappel de la durée quotidienne de repos.

Pour la Cour de cassation, ces dispositions répondent aux exigences relatives au droit à la santé et au repos.

#### Les garanties prévues dans la grande distribution alimentaire invalidées par la Cour de cassation

La Cour de cassation a jugé que les dispositions de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ainsi que l'accord d'entreprise ne sont pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié au forfait-jours.



### **Forfaits jours : vérifiez votre convention et accord collectifs**

La convention collective :

- Renvoie à un accord d'entreprise le soin de définir les modalités de suivi de l'organisation du travail des cadres concernés, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en découle.
- Se borne à rappeler qu'à défaut d'un tel accord, le forfait en jours doit s'accompagner d'un contrôle et d'un décompte du nombre de jours travaillés par l'employeur, ainsi que des journées ou demi-journées de repos prises.
- Prévoit seulement que le salarié bénéficie chaque année d'un entretien avec son supérieur hiérarchique, assurant le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de l'amplitude de ses journées d'activité et de sa charge de travail.

L'accord d'entreprise se contente :

- d'une part, de rappeler, le droit au repos quotidien de 11 heures et l'organisation du travail sur cinq jours aux fins de garantir le repos hebdomadaire
- et, d'autre part, d'instituer un suivi du temps de travail par le biais d'un document décomptant les jours de repos.

Pour la Haute juridiction, ces dispositions, même combinées, ne constituent pas des garde-fous susceptibles d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié au forfait-jours. La raison principale : ces accords ne prévoient pas de mesures concrètes en cas de surcharges de travail comme, par exemple, une analyse de situation ou un dispositif d'alerte.

### **Les conséquences de l'invalidité des garanties prévues par une convention ou accord collectif**

Dans ce cas, la convention individuelle de forfait jours du salarié est annulée :

- le salarié peut donc prétendre au paiement d'heures supplémentaires ;
- le salarié peut également réclamer des dommages-intérêts au titre du dépassement constaté des durées maximales de travail, quotidienne et hebdomadaire, de droit commun.

**Un conseil : vérifiez votre convention et accord collectifs**