



Forfait en jours : la Cour se prononce à nouveau sur les conditions de validité

Par un arrêt du 13 octobre 2021, la Cour de cassation se prononce à nouveau sur les conditions de validité d'une convention individuelle de forfait en jours.

En l'occurrence, un salarié d'une banque sollicitait la nullité de sa convention de forfait annuel en jours signée en application de la convention collective applicable.

La Cour d'appel de Poitiers avait débouté le salarié de sa demande en considérant que :

- le salarié répondait aux exigences de responsabilité et d'autonomie fixées par l'accord collectif,
- la convention de forfait en jours signée prévoyait que la durée quotidienne de travail devait rester en moyenne inférieure à la durée maximale prévue pour les personnes dont le décompte du temps de travail s'effectuait en heures,
- en cas de situation durable d'amplitude journalière forte de travail, un point serait fait avec la hiérarchie pour rechercher des moyens d'y remédier,
- le salarié bénéficiait, au-delà des deux jours de repos hebdomadaires consécutifs dont le dimanche, de cinquante-six jours de congés dans l'année, compte tenu d'un droit à congé payé complet.

Au visa de l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, de l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne et des dispositions du Code du travail (article L. 212-15-3 ancien) interprétées à la lumière des articles 17, § 1, et 19 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel de Poitiers en constatant que l'accord collectif de la banque en question :

- fixe un nombre fixe de jours travaillés dans l'année au regard d'un droit à congé payé complet,
- prévoit le contrôle des jours travaillés et des jours de repos dans le cadre d'un bilan annuel,
- prévoit un suivi hebdomadaire afin de vérifier le respect des règles légales et conventionnelles en matière de temps de travail, notamment les onze heures de repos quotidien,
- mais n'institue pas de suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable et ainsi n'est 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, ce dont il se déduisait que la convention de forfait en jours était nulle* ».

Le simple fait que la convention individuelle institue un mécanisme d'alerte en cas d'amplitude de travail trop élevée ne suffit pas à assurer la validité de cette convention.

L'accord collectif doit lui-même prévoir un mécanisme permettant d'assurer l'effectivité des droits du salarié au respect d'une amplitude et d'une charge de travail raisonnables.

<http://www.courdecassation.fr/decision/616676d0a1c75d6f42603eeb>