



Convention annuelle forfait jours

Dans un arrêt du 2 février 2022, la Cour de cassation rappelle qu'une convention individuelle de forfait annuel en jours n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires indépendamment de toute contrainte liée à l'organisation du travail par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction.

En l'espèce, l'employeur avait accédé à la demande d'une vétérinaire salariée de passer en forfait jours réduit dans le cadre d'un planning de ses jours de présence au sein de la clinique vétérinaire, organisé en journées et demi-journées.

Estimant qu'un cadre en forfait jours doit bénéficier d'une liberté dans l'organisation de son travail, la salariée a indiqué à son employeur que ce planning ne lui convenait pas.

Elle n'a ensuite pas respecté les jours de présence fixés et se présentait à son poste selon ses envies et le quittait sans prévenir ses collaborateurs.

Après lui avoir notifié deux avertissements, son employeur l'a licenciée pour faute grave.

La Cour de cassation donne raison à ce dernier en soulignant qu'un tel planning n'avait pas empêché la salariée d'organiser, en dehors de ces contraintes, sa journée de travail comme bon lui semblait et qu'elle était libre de ses horaires et pouvait organiser ses interventions à sa guise.

Dès lors, la communication de cet emploi du temps était compatible avec le forfait annuel en jours.

Un employeur est donc parfaitement légitime à imposer à un salarié en forfait jours des jours de présence, la participation à une réunion précise ou une organisation spécifique liée à des impératifs de bon fonctionnement.

Il ressort de cette décision, éclairante pour beaucoup d'entreprises que de telles instructions ne s'opposent pas en soi à l'autonomie d'organisation dont doit pouvoir bénéficier le salarié en forfait jours.

Cass. soc. 2 février 2022, n°20-15.744