



Forfait jours

Le 9 novembre 2022, la Cour de cassation rappelle que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

La Cour de cassation juge que :

« L'entretien annuel avec le supérieur hiérarchique portant sur le temps de travail, sur l'organisation, la charge et l'amplitude du travail, le respect du repos quotidien et hebdomadaire, ainsi que l'articulation entre les temps de vie professionnelle et la vie familiale ne constituait pas à lui seul une garantie suffisante du contrôle du caractère raisonnable de l'amplitude et de la charge de travail. »

En l'espèce, l'accord collectif sur la base duquel était mis en place le forfait jours contenait des dispositions relatives à la garantie du respect des repos journaliers et hebdomadaires mais il ne contenait aucune disposition spécifique propre à assurer le contrôle du repos quotidien et du repos hebdomadaire puisque le système prévu reposait exclusivement sur l'engagement du salarié à veiller lui-même au respect des temps de repos.

La Cour de cassation juge que la Cour d'appel en a exactement déduit que ces dispositions, qui ne permettaient pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, n'étaient pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restaient raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail du salarié soumis au forfait en jours et qu'en conséquence, la convention de forfait était nulle.

Cass. soc., 9 novembre 2022, n°21-13.389

https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CASS_LIEUVIDE_2022-11-09_2113389