

Contrôle de la charge de travail des salariés en forfait-jours

Une convention individuelle de forfait en jours n'est valable que si elle est précédée par une convention collective de branche ou d'entreprise prévoyant des garanties suffisantes quant au suivi de la charge de travail des salariés.

Depuis quelques années, les conventions individuelles de forfait en jours sont dans le collimateur des juges en raison des risques que ce type de convention peut faire peser sur la santé et la sécurité des salariés. Parce que le temps de travail d'un salarié en forfait-jours n'est pas comptabilisé en heures, mais seulement en journées ou en demi-journées, sa charge de travail peut s'alourdir dangereusement au point de mettre en danger sa santé et l'équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle. C'est pourquoi les magistrats exigent que l'accord collectif de branche et/ou d'entreprise instaurant une formule de forfait-jours fournisse des garanties suffisantes quant au suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Et, selon un arrêt de la Cour de cassation rendu en septembre dernier, l'exigence des magistrats en matière de suivi de la charge de travail des salariés en forfait-jours est particulièrement élevée.

En l'espèce, un directeur comptable avait fait état d'une charge de travail excessive en raison du suivi insuffisant de son amplitude horaire et des jours effectivement travaillés. Examinant les stipulations des accords collectifs de branche et d'entreprise mettant en place le forfait-jours au sein de cette entreprise relevant du secteur des commerces de gros, la Cour de cassation a jugé que les garanties fournies par ces accords étaient insuffisantes.

Précision : *ces deux textes prévoyaient un entretien annuel unique de suivi du temps de travail des salariés en forfait-jours avec leur supérieur hiérarchique, complété par un examen trimestriel par la direction des informations communiquées par la hiérarchie sur l'amplitude et la charge de travail de ces salariés.*

En conséquence, la convention individuelle de forfait-jours pris en application de ces accords collectifs est jugée illicite, ce qui permet au salarié concerné de demander des dommages-intérêts.

Remarque : *pour remédier à cette situation, les employeurs n'ont aujourd'hui pour seul choix que de négocier ou renégocier un accord collectif d'entreprise répondant aux exigences de la Cour de cassation. Il ne sert, en effet, à rien de prévoir dans les contrats de travail des salariés en forfait-jours un suivi draconien de leur charge de travail dès lors que la convention collective applicable n'est pas, elle-même, suffisamment précise sur ce point.*

[Cassation sociale, 26 septembre 2012, n° 11-14540](#)