

## Les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année doivent bénéficier d'un suivi régulier de leur charge de travail

(Cass. soc., 26 septembre 2012, n° 11-14.540)

**D**ans un arrêt du 26 septembre dernier, la Cour de cassation affirme une nouvelle fois que l'employeur est tenu d'assurer un contrôle et un suivi régulier des salariés qui sont en forfait-jours.

Elle insiste sur la nécessité pour l'accord collectif qui l'a institué de garantir une amplitude et une charge de travail raisonnables, ainsi qu'une bonne répartition du travail dans le temps, en réitérant le fait qu'un simple entretien annuel avec le supérieur hiérarchique, n'est pas suffisant.

Comme par le passé, elle rappelle que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107, cf. IM de juillet-août 2011).

En l'espèce, il s'agit d'un salarié qui avait fait valoir ses droits à la retraite et qui a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes notamment fondées sur le non-respect du forfait en jours par l'employeur.

Si la Cour d'appel a rejeté les demandes du salarié, constatant que l'amplitude horaire dont il se plaignait était due à une dépendance de l'intéressé à son travail et non à une surcharge imputable à l'employeur, la Cour de cassation n'est pas de cet avis.

Cette dernière souligne en effet que les dispositions de l'accord collectif, pris en application de la convention collective nationale du commerce de gros du 23 juin 1970 organisant la conclusion des conventions individuelles de forfait en jours, ne sont "de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié".

Les Hauts magistrats considèrent en conséquence que la Cour d'appel aurait dû en déduire que la convention de forfait en jours était privée d'effet.

In fine, la Cour de cassation ne fait que réaffirmer sa position protectrice de la santé du salarié, déjà développée dans l'arrêt du 29 juin 2011 précité, et reste attentive au contenu des accords collectifs, ces derniers devant garantir le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

### Une amplitude et une charge de travail que doit garantir l'accord collectif

On insistera sur le fait que dans cette affaire, les juges considèrent que les accords collectifs applicables au litige

ne sont pas de nature à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés alors même que ces accords prévoyaient, s'agissant de la charge et de l'amplitude de travail du salarié concerné, un entretien annuel avec son supérieur hiérarchique, et un examen trimestriel par la direction des informations communiquées sur ces points par la hiérarchie.

Ils en déduisent donc que la convention individuelle de forfait-jours est privée d'effet.

Il en ressort qu'une attention particulière doit être accordée aux modalités de suivi de l'activité, afin de pouvoir mesurer et vérifier régulièrement la charge de travail des salariés sous convention de forfait-jours.

La mise en place d'entretiens de suivi réguliers de la charge et de la répartition de l'activité apparaît dès lors comme un minimum requis pour être en conformité avec la jurisprudence, au risque que la convention de forfait en jours soit privée d'effet et conduise à des contentieux en rappel d'heures supplémentaires.



## Parution

### Mieux vieillir au travail

Il existe un vieillissement de la population active qui va augmenter dans les années à venir du fait du recul de l'âge de départ à la retraite.

La réglementation récente impose aux entreprises de plus de 50 salariés d'élaborer un plan seniors au travers d'accords d'entreprises, pour favoriser le maintien en emploi des seniors et pour établir un plan d'action pénibilité.

Pour permettre aux acteurs en Santé au travail d'être des interlocuteurs pertinents, il est exposé dans ce livre, rédigé par des experts, la synthèse des connaissances sur le vieillissement et des outils d'intervention, ainsi que des Fiches de repérage des situations à risque d'exclusion des salariés vieillissants, et des pistes d'amélioration.

Editions **DOC/S**  
www.editions-docis.com

