

# Forfait-jours : attention à la charge de travail de vos salariés !



© 2024 Les Echos Publishing

L'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la santé et la sécurité de ses salariés. Une obligation qui, pour les salariés soumis à un forfait-jours, passe par un suivi régulier de leur charge de travail. À ce titre, il revient à l'accord collectif permettant le recours au forfait-jours dans l'entreprise de fixer, entre autres, les conditions dans lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi de la charge de travail du salarié. Et ce, en prévoyant, par exemple, la tenue d'un entretien annuel individuel. Mais qu'en est-il lorsque l'employeur ne respecte pas les garanties posées par l'accord ?

Dans une affaire récente, un salarié engagé en tant que directeur d'hôtel avait saisi la justice afin, notamment, de contester la validité de la convention de forfait-jours qu'il avait conclu avec son employeur en vertu de la convention collective des hôtels, cafés restaurants. Une convention prévoyant l'organisation d'un entretien annuel individuel portant notamment sur la charge de travail du salarié. Or, en 2018, son employeur n'avait pas organisé d'entretien, celui-ci ayant été décalé en 2019. Plus encore, le forfait-jours, initialement fixé à 217 jours, avait été dépassé d'environ une trentaine de jours pendant 3 années

consécutives, impliquant une surcharge de travail du salarié. Une surcharge à laquelle son employeur n'avait pas tenté de remédier.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Limoges n'avait pas fait droit à la demande du salarié. Pour elle, le décalage, en 2019, de l'entretien individuel du salarié était justifié par des contraintes subies par la société, à savoir la démission de son directeur général en fin d'année 2018 et la prise de fonction d'un nouveau directeur en début d'année 2019. Par ailleurs, elle avait considéré que l'employeur avait été attentif à la charge de travail du salarié en compensant le dépassement du forfait-jours, soit en lui accordant des jours de récupération, soit en lui payant ce dépassement.

Mais pour la Cour de cassation, qui a notamment constaté que le salarié avait déjà, en 2017, alerté son employeur sur sa surcharge de travail, les contraintes invoquées par l'employeur ne légitimaient pas l'absence d'entretien individuel en 2018. S'agissant du dépassement du forfait-jours, elle a estimé que l'octroi de jours de récupération et le paiement de ce dépassement ne constituaient pas des mesures permettant de remédier en temps utile à la surcharge de travail du salarié. Pour les juges, l'employeur n'a pas respecté les garanties de l'accord collectif en matière de suivi de la charge de travail du salarié.

L'affaire sera donc de nouveau examinée par les juges d'appel.

**À noter :** lorsque l'employeur ne respecte pas les garanties posées par la convention de forfait-jours quant au suivi régulier de la charge de travail du salarié, cette convention est sans effet. Le salarié est donc fondé à réclamer en justice le paiement d'heures supplémentaires.

[Cassation sociale, 10 janvier 2024, n° 22-13200](#)