

# Forfait-jours : où s'arrête la liberté d'organisation du salarié ?



© 2022 Les Echos Publishing

Le dispositif de forfait-jours, c'est-à-dire le décompte du temps de travail selon un nombre de jours travaillés dans l'année, s'adresse tout particulièrement aux cadres autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif de travail instauré dans l'entreprise. Aussi, en principe, ces salariés sont-ils libres de déterminer leurs horaires de travail. Mais pas au détriment de l'organisation du travail mise en place par l'employeur conformément à son pouvoir de direction...

Dans une affaire récente, une salariée cadre, engagée en tant que vétérinaire, avait conclu une convention de forfait-jours avec son employeur. Ce dernier lui avait adressé un planning de ses journées et demi-journées de présence à la clinique, compte tenu des rendez-vous pris par les propriétaires d'animaux. Or, la salariée n'avait pas respecté ce planning. Aussi, après plusieurs avertissements, son employeur l'avait licenciée pour faute grave.

Estimant, au regard de la convention de forfait-jours conclue avec son employeur, qu'elle devait bénéficier d'une large autonomie dans l'organisation de son travail, la salariée avait contesté son licenciement en justice.

Saisie du litige, la Cour de cassation a validé le licenciement de la salariée. Elle a, en effet, rappelé qu'une convention de forfait-jours ne permet pas au salarié de fixer librement ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'organisation du travail instaurée par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction.

Aussi, après avoir constaté que la salariée n'avait pas respecté les jours de présence inscrits sur son planning, qu'elle s'était présentée à son poste de travail selon ses envies et l'avait quitté sans prévenir ses collaborateurs, les juges ont, compte tenu de la spécificité de son activité au sein d'une clinique recevant des clients sur rendez-vous, confirmé la faute grave de la salariée.

[Cassation sociale, 2 février 2022, n° 20-15744](#)

© 2022 Les Echos Publishing