

Validité d'un forfait-jours : la taille de l'entreprise ne compte pas !



© 2023 Les Echos Publishing

Si la durée du travail est généralement décomptée sur une base horaire hebdomadaire, certains salariés peuvent être soumis à un forfait annuel en jours. Autrement dit, leur temps de travail s'établit sur la base d'un nombre de jours travaillés dans l'année, moyennant une rémunération fixée forfaitairement. Mais attention, tous les salariés ne sont pas éligibles à ce dispositif. En effet, selon le Code du travail, il s'adresse uniquement :

- aux salariés cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- et aux salariés (cadres ou non cadres) dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Concrètement, il convient de se référer, notamment, au poste occupé par le salarié, à l'organisation de son emploi du temps et aux responsabilités qui lui sont confiées pour apprécier son autonomie. Et non pas à la taille de l'entreprise, comme vient de le préciser la Cour de cassation.

Dans cette affaire, une salariée cadre recrutée en tant que vétérinaire et soumise à un forfait-jours avait été licenciée pour inaptitude. Elle avait saisi la justice afin de contester la validité de ce forfait et ainsi obtenir, entre autres, le paiement d'heures supplémentaires. Elle estimait, en effet, ne pas avoir disposé de l'autonomie suffisante dans l'organisation de son emploi du temps pour se voir appliquer un forfait-jours notamment car elle avait été contrainte de se conformer aux horaires d'ouverture et de fermeture du cabinet vétérinaire.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Grenoble n'avait pas fait droit à sa demande. Selon les juges, compte tenu de la taille réduite du cabinet (qui comptait seulement la présence d'une assistante vétérinaire ou d'une autre vétérinaire), la salariée n'avait pas été contrainte de se soumettre à un horaire collectif. Il en résultait qu'elle avait, à juste titre, pu se voir appliquer un forfait-jours.

Mais la Cour de cassation n'a pas validé ce raisonnement. Pour elle, l'autonomie de la salariée, et donc la validité du forfait-jours auquel elle était soumise, ne peuvent pas être appréciées en fonction de la taille du cabinet. Il reviendra donc, de nouveau, aux juges d'appel de se positionner sur l'autonomie réelle de la salariée au regard de critères plus pertinents...

[Cassation sociale, 25 janvier 2023, n° 21-16825](#)

© 2022 Les Echos Publishing