



JURIDIQUE

La convention de forfait-jours : attention la plus grande vigilance s'impose

La Cour de cassation, dans 2 arrêts, a rappelé les règles essentielles pour éviter la nullité du dispositif de forfait-jours.

Pour rappel, les dispositions de l'article L3121-60 du code du travail sont d'ordre public :

« *L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail* ». Et l'article L 3121-64 précise les modalités de l'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année notamment concernant la communication périodique entre l'employeur et le salarié sur sa charge de travail, sur l'articulation entre vie professionnelle/ vie personnelle.

La haute cour rappelle que l'accord qui met en place la convention doit satisfaire au triptyque « déclaration » des jours travaillés, « contrôle » de la charge de travail et « mesures » pour remédier à d'éventuels excès.

Supportant la charge de la preuve, l'employeur doit impérativement veiller à conserver tous les éléments lui permettant de justifier que le forfait est respectueux de son obligation générale de sécurité.

- *Cass, soc, 10/01/2024, n°22-15.782 et n° 22-13.200*