



Flash juridique



Forfait jours et contrôle de la charge de travail



Hello Chris ! Aujourd'hui j'aimerais que tu m'éclaires sur les entretiens sur la charge de travail imposés pour les forfaits jours car j'ai l'impression que c'est du bidon.

Bonjour Tom ! Tu me sembles bien remonté mais une jurisprudence récente peut t'aider. Le forfait annuel en jours permet à l'employeur de ne plus faire la différence quotidienne entre les heures de travail effectif et celles qui ne le sont pas a priori, tels que les repas professionnels, les déplacements et les pauses.



C'est bien cela et on ne compte plus les journées à rallonge. Il y a cependant la quantité colossale de travail qui nous est assignée. Quel recours avons-nous ?

Tom, le bon angle pour aborder le sujet est la santé du salarié et l'obligation de l'employeur d'y veiller. L'Europe a d'abord condamné le forfait jours français pour une garantie insuffisante du droit au repos, puis la Cour de cassation a annulé des accords de branche pour ce motif. Enfin, la loi Travail du 8 août 2016, tout en permettant aux employeurs de sécuriser leur dispositif de forfait jours, leur a imposé l'obligation de s'assurer régulièrement que la charge de travail des salariés en forfait jours est raisonnable. C'est inscrit au Code du travail à l'article L.3121-60.



Chris, je veux bien, mais ces entretiens n'ont pas toujours lieu. Souvent, ils interviennent bien après la période pendant laquelle le collaborateur a été submergé.

Tu as raison de souligner qu'il faut agir à temps. D'ailleurs, la loi demande pour garantir la santé, la sécurité et le suivi de la charge de travail, que l'accord collectif qui encadre le forfait jours fixe les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié. La Cour de cassation intervient pour que ce suivi soit effectif, régulier et suivi d'effet.





Concrètement Chris, comment cela se traduit ?

Tom, les salariés qui signalent une surcharge de travail doivent se voir proposer une solution : les juges exigent que l'employeur remédie en temps utile à une charge de travail qui ne serait pas incompatible avec une durée raisonnable de travail. On parle de forfait jours et non de forfait jours et nuits qui conduisent à l'épuisement professionnel.



Bien et quelle est alors la sanction pour l'employeur ?

Le forfait jours est déclaré nul, soit inexistant, ce qui signifie que le salarié peut au moins prétendre au paiement de ses heures supplémentaires. Il ne suffit pas à l'employeur d'avoir un accord collectif qui l'autorise à mettre en place le forfait jours. L'organisation du travail doit assurer des amplitudes avec une charge de travail raisonnable et garantir les périodes de repos. Il ne peut pas se réfugier derrière l'autonomie du salarié et déclarer qu'il ne lui a pas demandé de se mettre en risque pour tenir ses objectifs.



As-tu un texte que je puisse présenter à mon employeur pour qu'il se soucie un peu mieux de notre charge de travail ?

Une jurisprudence du 10 janvier 2024 peut le sensibiliser : la Cour de cassation rappelle que l'employeur doit remédier à la surcharge de travail du salarié en temps utile et ne peut pas juste la compenser. Dans cette entreprise, l'employeur avait mis en place un mécanisme d'alerte et permis des jours de récupération au salarié. Mais ce n'est pas satisfaisant pour les juges : compenser ne suffit pas, il faut remédier à la situation.



Merci Chris, je comprends mieux ce que « en temps utile » signifie !

Tom, si tu es curieux, je te donne la référence :
Cassation sociale du 10 janvier 2024, n° 22-13200.
A bientôt et prends soin de toi.

