

LES SALARIES EN FORFAIT-JOURS

COMPLEXITE CONTRE FLEXIBILITE

Comme le résumait parfaitement [Le Monde le 22 janvier 2018](#) : « Il est difficile de trouver le bon équilibre entre la souplesse attendue par les cadres au forfait et renforcée par les nouvelles formes de travail (télétravail, co-working...) et les dérives potentielles de surcharge horaire. »

Or, une obligation de contrôle de la charge de travail du salarié pèse sur l'employeur en ce qu'il doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail (art. L.3121-60 du code du travail).

Les juridictions du travail veillent à ce que cette exigence, destinée à assurer la santé des salariés en forfait-jours, soit respectée, notamment en termes de durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires (Cass. soc., 29 juin 2011, n°09-71107).

Pour ce faire, l'employeur doit notamment :

- **Mettre en place un relevé déclaratif, selon une périodicité mensuelle**, signé par le supérieur hiérarchique et validé par le service des ressources humaines, assorti d'un dispositif d'alerte de la hiérarchie en cas de difficulté, avec possibilité de demande d'entretien auprès du service des ressources humaines (Cass. soc., 8 septembre 2016, n°14-26256).
- **Réaliser un contrôle du nombre de journées ou demi-journées travaillées** effectuées par le salarié en forfait-jours et évoquer au cours de l'entretien annuel l'organisation et la charge de travail du salarié ainsi que l'amplitude de ses journées d'activité (Cass. soc., 23 janvier 2019, n°17-22148).
- **S'assurer que le salarié en forfait-jours respecte les repos quotidiens et hebdomadaires** et les dispositions de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés soumis au régime du forfait-jours (Cass. soc., 19 décembre 2018, n°17-18725).

Ceci étant, la jurisprudence vient récemment préciser que **l'employeur ne doit pas contrôler le planning du salarié cadre en forfait-jours** (Cass. soc., 27 mars 2019, n°17-31715) qui doit en effet disposer d'une autonomie réelle dans l'organisation de son travail.

Dans le même temps, la CJUE, saisie sur question préjudicielle par le Tribunal Supremo espagnol, vient de rendre une décision par laquelle elle procède à un rappel très ferme aux obligations de suivi de la charge de travail de ses salariés par l'employeur ([CJUE, 14 mai 2019](#), C-55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) / Deutsche Bank SAE). Au regard de la Charte des droits fondamentaux de l'UE et la directive européenne sur la durée du travail, la Cour déclare que ces textes s'opposent aux réglementations nationales qui n'imposeraient pas aux employeurs « un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier », de telles procédures étant essentielles du point de vue des droits à la santé et au repos du travailleur.

Certains y voient le [retour à la pointeuse](#). On pourrait aussi n'y voir, pour ce qui concerne la France, qu'un rappel, certes très ferme, de principes déjà énoncés par la Chambre sociale de la Cour de cassation depuis 2011 avec la série d'annulations de dispositifs de forfaits-jours dans diverses conventions collectives (Cass. soc. 29 juin 2011, n°09-71107), à la suite des avis du Comité européen des droits sociaux rendus en 2004 et 2010.

Ces décisions successives ne rendent pas moins complexe le recours aux forfaits-jours et continuent de promettre de nombreuses demandes de paiement d'heures supplémentaires de la part de salariés à l'occasion de contentieux sur leur licenciement... ou quand la rigueur du droit crée un effet d'aubaine.

Il convient donc de rester très prudent dans le recours et dans la mise en œuvre des forfaits-jours !



Blaise DELTOMBE

Associé

Droit social

bdeltombe@joffeassociés.com

EMPLOYEES WITH WORKING TIME IN DAYS PER YEAR

COMPLEXITY VS. FLEXIBILITY

As was perfectly summarized in [Le Monde on 22 January 2018](#): *"It is difficult to find the right balance between the flexibility expected by managers/executive employees working a fixed number of days per year and reinforced by the new forms of work (telecommuting, home office, co-working ...) and the potential drifts of excessive hourly workload."*

However, an obligation to control the employee's workload weighs on the employer in that he must regularly ensure that the employee's workload is reasonable and allows for a proper distribution of his working schedule (Art. L.3121-60 of the French Labor Code).

Labor Courts ensure that this requirement, which is intended to ensure the health of employees working in days per year (*"forfait jours"*) is respected, particularly in terms of maximum working hours and daily and weekly rest periods (Cass. soc., 29 June 2011, n°09-71107).

To do this, the employer must in particular:

- **Set up a declarative statement, on a monthly basis**, signed by the supervisor and validated by the human resources department, along with a possibility to warn the hierarchy in the event of difficulty, and of requesting an interview from the human resources department (Cass. soc., 8 September 2016, n°14-26256).
- **Run a control of the number of days or half-days worked** by the employees working in days per year and raise during the annual interview the questions of organization and workload of the employees as well as the amplitude of their working days (Cass. soc., 23 January 2019, n°17-22148).
- **Ensure that the employees working according to a days-per-year scheme comply with the mandatory daily and weekly resting periods** and comply with the provisions of the collective bargaining agreement designed to protect the health and safety of employees working in days per year (Cass. soc., 19 December 2018, n°17-18725).

That being said, the case law has recently added that **the employer must not control the planning of employees with a working time in days per year** (Cass. soc., 27 March 2019, n°17-31715), who must indeed benefit from a sufficient autonomy in scheduling their work.

In the same time, the CJEU, to which the Spanish Tribunal Supremo referred a question, has just rendered a decision in which it makes a very strong reminder of the obligations to monitor its employees' workload by the employer ([CJEU, 14 May 2019](#), C-55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) / Deutsche Bank SAE). Based on the Charter of Fundamental Rights of the EU, and the European working time directive, the Court declares that those rules preclude national laws that, do not require employers to set up an *"objective, reliable and accessible system enabling the duration of time worked each day by each worker to be measured"*, such processes being fundamental as far as the rights to health and rest of the employees are concerned.

Some see in this decision a [step back to a clock-in system](#). As far as France is concerned, one can also see here a mere – although very firm – reminder of principles already set out by the L&E Section of the French Highest Court since 2011 with a series of nullification of working time schemes in days per year in several Nation-wide CBAs (Cass. soc. 29 juin 2011, n°09-71107), following decisions of the European Committee of Social Rights in 2004 and 2010.

These successive decisions make no less complex the use of days-per-year schemes and continue to promise many requests for payment of overtime by employees at the occasion of their Court claims against their dismissal ... or when the rigor of the law creates a deadweight effect.

It is therefore highly recommended to remain very cautious in the use and implementation of days-per-year schemes!



Blaise DELTOMBE

Partner

L&E Law

bdeltombe@joffeassociés.com