

13 février 2024

EMPLOYEURS - forfait jours

Soyez très vigilants quant au suivi de la charge de travail de vos salariés

Insérer une clause de forfait jours dans le contrat de vos salariés est gage de souplesse et d'autonomie dans l'exécution du contrat de travail.

Il permet à l'employeur et au salarié d'échapper à la rigidité des horaires de travail et à la notion d'heures supplémentaires.

La validité d'une clause prévoyant un forfait jours est cependant conditionnée à des très strictes exigences en matière de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

L'employeur doit notamment veiller au caractère raisonnable de la charge et de l'amplitude de travail du salarié, en organisant de manière rigoureuse un suivi effectif et régulier.

La Cour de cassation opère un contrôle très strict de ce suivi, lequel doit répondre aux exigences contenues dans l'accord collectif applicable ou à défaut, aux dispositions du code du travail.

Le non-respect par l'employeur de ses obligations en la matière prive d'effet la convention de forfait et entraîne pour l'employeur un risque important, celui de devoir payer les éventuelles heures supplémentaires réalisées par le salarié.

En pratique :

- La Cour de cassation a récemment rappelé (10 janvier 2024) que des contraintes internes à l'entreprise ne pouvaient justifier des manquements à l'obligation de suivi de l'employeur et qu'une réparation a posteriori de ces manquements était indifférent

Imagine Avocats vous conseille, rédige les clauses de vos contrats de travail et vous accompagne dans le suivi de la charge de travail de vos salariés.