



Flash juridique

Forfait jours et horaires de travail




Bonjour Tom ! Peux-tu me confirmer que les salariés en forfait jours n'ont pas d'horaires fixes de travail ?



Bonjour Chris. Tu as en grande partie raison puisque le forfait annuel en jours ne distingue pas dans une journée ce qui relève ou non du temps de travail effectif. Ainsi les pauses et temps de trajet ne sont pas isolés et toute journée qui comprend du travail est un jour considéré travaillé. Certaines entreprises comptent par demi-journée pour s'assurer d'un temps minimum travaillé mais ce qui distingue le forfait jours des autres régimes de temps de travail, c'est l'absence de référence horaire.




Et c'est mon employeur qui décide si je suis au forfait jours ?




Pas tout à fait car le code du travail précise que seuls les salariés 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 peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours. Autrement dit, il faut à la fois que concrètement l'autonomie existe et que tu acceptes de signer cette convention de forfait ou que ton contrat de travail le prévoit en application d'un accord de branche ou d'entreprise.




Tom, l'autonomie c'est bien joli mais ça veut dire quoi concrètement ?



Dans le mille, Chris ! Au fil des années, la Cour de cassation s'est montrée plutôt souple sur les conditions d'accès au forfait jours dans la mesure où les accords n'ont pas besoin de définir avec précision les cadres autonomes.



Alors il suffit que je sois d'accord avec mon employeur pour passer au forfait et faire comme je le veux dès lors que mes objectifs sont remplis ?



Le 2 février 2022, la jurisprudence (cassation sociale, n°20-15744) a apporté une précision sur l'autonomie en tant que condition d'éligibilité au forfait-jours. Être au forfait n'est pas synonyme d'absence de lien de subordination. Tu n'es ni dirigeante, ni indépendante et la Cour de cassation rappelle que le salarié en forfait jours ne fixe pas totalement librement ses horaires de travail. Tu dois tenir compte de l'organisation du travail pour t'inscrire dans le collectif et tu restes sous l'autorité de l'employeur.



Qu'est-ce tu veux dire ?

Que ton employeur peut t'imposer un planning au sein duquel tu resteras libre d'organiser ton travail. L'affaire jugée le 2 février 2022 concerne une vétérinaire. L'employeur imposait des présences par journées ou demi-journées correspondant aux rendez-vous pris par le cabinet. La salariée ne pouvait décider de ses jours de repos à sa guise. Elle devait tenir compte des interventions programmées et être présente ces jours-là.



Tom, soyons sérieux, cela revient à me fixer des horaires à rallonge pour s'affranchir des heures supplémentaires !

Ton employeur détermine un cadre de travail et des jours ou demi-journées de présence. Si tu dois suivre strictement l'horaire de ton équipe, le forfait jours n'est a priori pas adapté et la bonne formule pour intégrer des heures supplémentaires est alors le forfait annuel en heures. Un planning contraignant est inconciliable avec un statut de cadre autonome.

La CFE-CGC est évidemment très mobilisée sur la question du forfait jours pour que la charge de travail et les amplitudes journalières du salarié soient raisonnables. Les accords d'entreprise doivent définir un équilibre soutenable, utile à l'entreprise mais respectueux de la santé de son encadrement, du droit à la déconnexion et une articulation réelle de la vie professionnelle avec la vie personnelle. J'aurai aussi tendance à y ajouter la vie syndicale pour un parfait triptyque !

