



# L'ARRET DE LA SEMAINE

## CA DIJON, 17-03-22, RG N° 20/00107: LA PRIVATION D'EFFET D'UNE CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS



### FAITS DE L'ESPECE

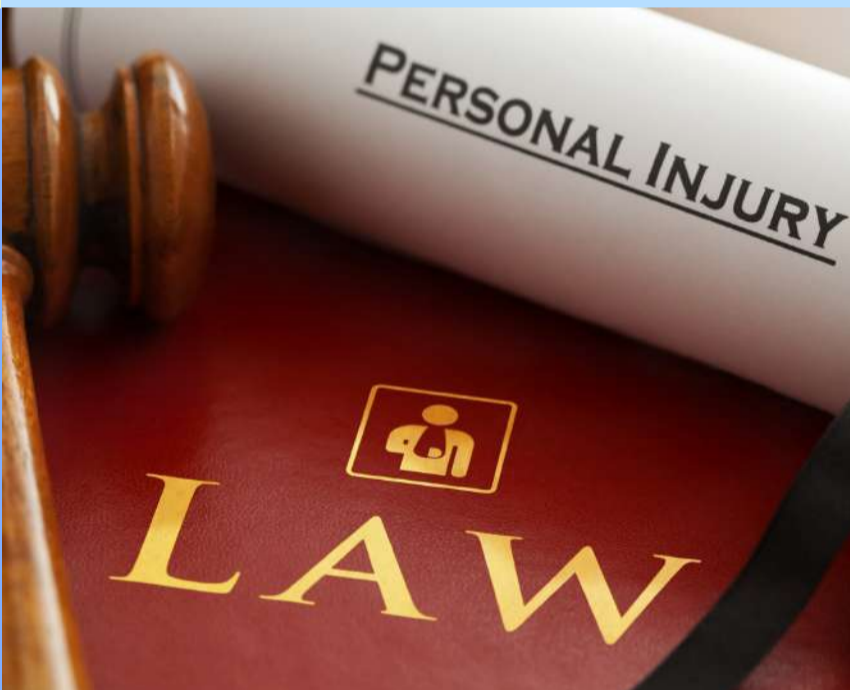
Un salarié a été engagé en qualité de directeur administratif et financier sur la base **d'un forfait annuel de 218 jours**.

Ultérieurement, il a saisi le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir la **nullité** de la clause de forfait en jours et au paiement, notamment, d'heures supplémentaires.

### RÈGLE DE DROIT

En application de l'article L. 3121-62 du CT, les salariés sous **convention de forfait** en jours ne sont pas soumis à la réglementation applicable en matière **d'heures supplémentaires**.

En vue de mettre en place une telle convention, un accord **collectif** doit le prévoir dont les stipulations assurent la garantie du respect de **durées raisonnables** de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires. A défaut de respect par l'employeur de ces dispositions, la convention est **privée d'effet**.



### APPLICATION AU CAS D'ESPÈCE

Au cas présent, le salarié soutenait que la convention de forfait en jours était nulle motifs pris, d'une part, de **l'absence d'entretien individuel** dédié à la charge de travail et, d'autre part, de **l'absence de document distinct établissant sa charge de travail** afin d'en permettre un contrôle effectif.

Après avoir rappelé les règles juridiques précitées, la Cour d'appel relève que l'employeur ne justifie pas avoir organisé **le moindre entretien individuel** et, par suite, avoir institué un **suivi effectif et régulier** qui lui aurait permis de remédier en temps utile à une surcharge de travail de son salarié.

Elle juge que le **système auto-déclaratif** mensuel des jours travaillés mis en place n'était pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail **restaient raisonnables** ni à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé. De même, si un entretien individuel de mai 2016 comportait une partie 3 intitulée "conditions de travail", il n'était produit aucun document spécifiquement dédié à la charge de travail du salarié.

Dès lors, la Cour juge que la convention de forfait en jours est **privée d'effet**, de sorte que le salarié est légitime à réclamer le paiement de **l'ensemble des heures supplémentaires réalisées**.



Florent LABRUGÈRE  
Avocat - Lyon