



LABRUGERE

Avocat

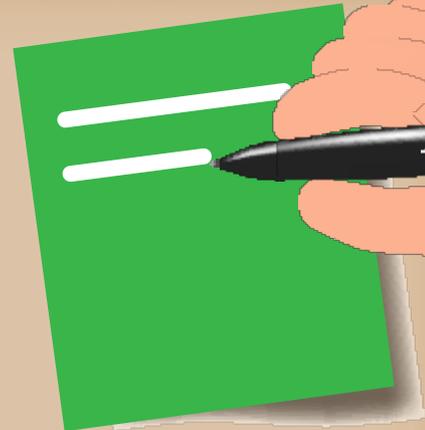
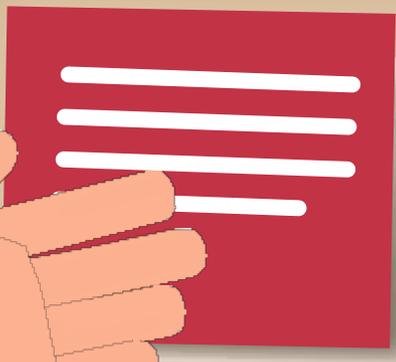
Avocat au Barreau de Lyon

Droit du travail - Droit de la sécurité sociale

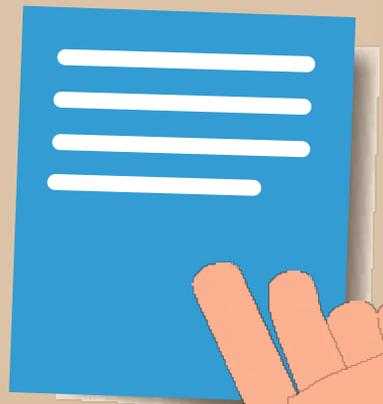
07 49 98 20 89

f.labrugere@labrugere-avocat.fr

L'ARRÊT
DE LA SEMAINE



CA CAEN, 20/06/24, RG n° 22/03078
***L'effectivité de l'entretien annuel pour un
salarié en forfait jours***

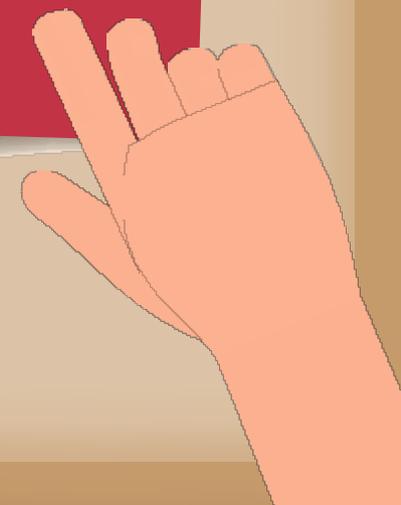
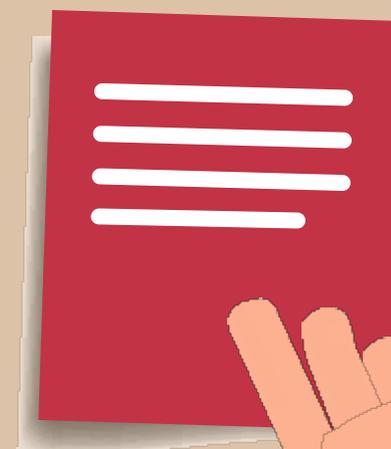
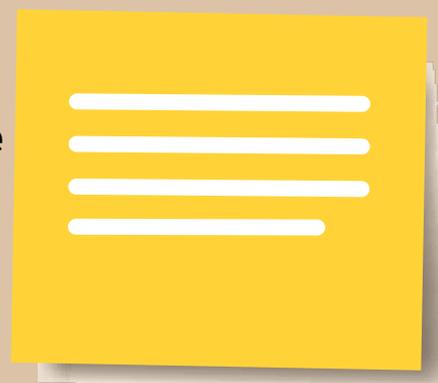


Rappel des faits

Un salarié a initialement été embauché en qualité de responsable d'équipe avant d'être promu **coordinateur qualité**.

A ce titre, il était soumis à une **convention de forfait en jours** sur l'année.

Ultérieurement, il a saisi les juridictions prud'homales notamment afin de réclamer **la nullité** de la convention de forfait et le paiement de ses **heures supplémentaires**.



Règles de droit



Selon l'article L. 3121-55 du CT, la forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de **l'accord du salarié** et d'une convention individuelle de forfait établie **par écrit**.

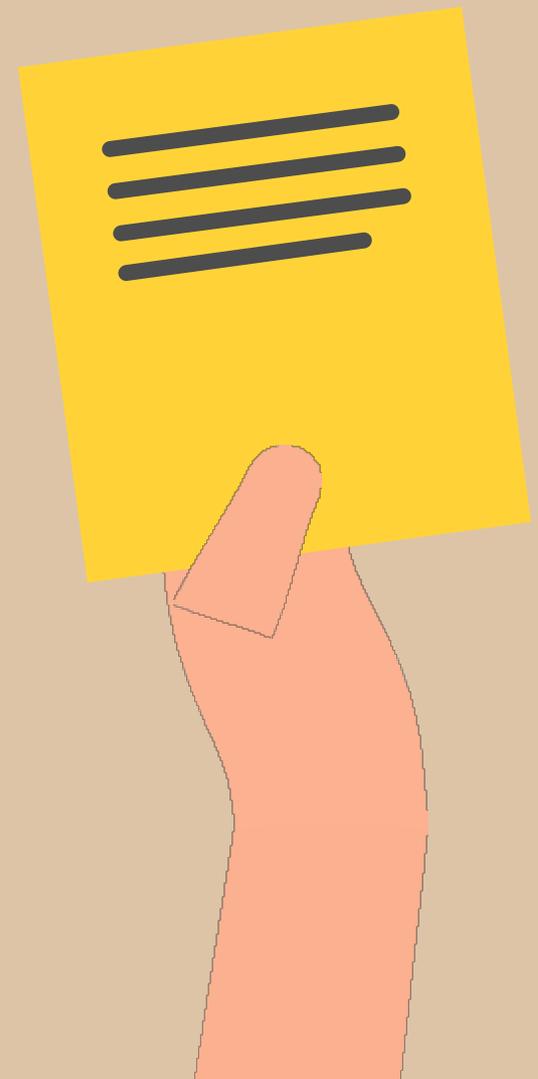
L'article L. 3121-60 du même code précise que l'employeur **s'assure** régulièrement que la charge de travail du salarié est **raisonnable** et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.



Généralement, il est prévu par les dispositions conventionnelles que l'employeur organise **une fois par an** un entretien avec le salarié pour évoquer :



- * sa charge de travail, qui doit être raisonnable,
- * l'organisation de son travail,
- * l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle,
- * sa rémunération.



Motifs de la décision



Au cas d'espèce, la Cour d'appel rappelle qu'à supposer le forfait valable, il ne sera néanmoins opposable au salarié que si l'employeur **a contrôlé** son activité et eu, avec lui, au moins chaque année, un **entretien** portant sur sa charge de travail, l'organisation du travail, l'articulation entre sa vie personnelle et professionnelle.

Elle examine donc la tenue des **trois entretiens annuels d'évaluation** sur la période pour laquelle la demande de rappel de salaire pour heures supplémentaires est formée de juin 2014 à juin 2017.

Dans les supports remplis lors des entretiens des 25 février 2015 et 29 février 2016, figure, pré-imprimée, une rubrique, différant légèrement dans sa formulation, destinée, est-il prévu, à un point sur l'organisation, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail. Cette rubrique a été remplie d'un commentaire sur la **charge de travail**.

Cette rubrique telle qu'elle est prévue ne prévoit pas, en revanche, que soient abordés **tous les sujets** sur lesquels doit porter l'entretien annuel obligatoire en matière de forfait jour. Il ne ressort pas non plus, à travers les commentaires qui ont été portés, qu'ait été abordée **l'articulation** entre la vie professionnelle et personnelle.

Le support de l'entretien du 17 février 2017 comporte pré-imprimée une rubrique qui correspond aux sujets devant être abordés lors de l'entretien annuel obligatoire en matière de forfait jour. Toutefois, cette rubrique n'a pas été **remplie**, ne serait-ce que par une mention indiquant que le salarié n'entendait pas faire d'observation à ce propos. Dès lors, il n'est pas établi que ces sujets aient **effectivement** été abordés.

Dès lors, pour la Cour, l'employeur ne justifie d'aucun entretien pendant la période litigieuse portant sur tous les sujets devant annuellement être abordés avec un salarié en forfait jour, ce forfait-jour est **inopposable**.

Le temps de travail du salarié doit donc être décompté hebdomadairement et la Cour fait droit à sa demande **d'heures supplémentaires** à hauteur de 26.742,63 € brut.

