**Forfait jours des cadres de la branche invalidé : pratiques à mettre en place pour être en conformité**

La chambre sociale de la Cour de cassation a eu à se prononcer dans un arrêt du 24 mars 2021 sur la validité des stipulations de notre accord de branche relatif à la réduction du temps de travail du 23 juin 2000 concernant le **forfait en jours des cadres.**

Sans surprise, elle a conclu logiquement que celui-ci n’était pas conforme aux dispositions légales postérieures à notre accord qui exigent des garanties concernant le respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires pour assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés.

Dans l’affaire en question, la convention de forfait en jours conclue sur la base de notre accord a été déclarée nulle, conformément à la jurisprudence de la Cour existante sur le sujet.

L’invalidation de notre accord du 23 juin 2000 sur les forfaits jours par la Cour de cassation ouvre donc la possibilité pour les salariés en forfait-jours d’invoquer la nullité de leur convention individuelle et d’effectuer des demandes en rappel de salaires aux titres des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle de travail.

Mais pas de panique, il est tout à fait possible de **sécuriser les conventions individuelles de forfait en cours** en recourant au dispositif supplétif prévu par la loi Travail du 8 août 2016, qui permet de «rattraper » un accord insuffisamment protecteur.

Ainsi, les conventions de forfait **déjà conclues restent valables** **à la condition** que l’employeur :

1. établisse un **document de contrôle** faisant apparaitre **le nombre et la date** **des jours et demi-journées travaillées**. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié.
2. s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le **respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires** : prévoir par exemple que cette question soit abordée au cours de l’entretien et prévoir que le salarié puisse signaler une situation d’alerte au regard de ces questions à son supérieur hiérarchique ou aux institutions représentatives du personnel. Ce contrôle peut prendre la forme par exemple de « bornes » de repos obligatoire et un suivi si le salarié travaille exceptionnellement durant ces plages de temps.
3. organise **une fois par an au minimum 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 ainsi que sa rémunération : **le rendre traçable et en faire un compte-rendu.**
4. définisse les **modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion** et les communique par tout moyen aux salariés concernés.

*Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés*, ces modalités sont conformes à la charte légalement prévue.

*Pour les autres salariés*, il peut s’agir, par exemples, pour l’employeur de prévoir une déconnexion automatique à certaines heures sans réponse possible, sauf procédure exceptionnelle, et/ou de l’envoi de messages de réponses automatique, et/ou du principe d’absence de sanction d’un salarié qui ne répondrait pas en dehors de certaines plages horaires….

Pour vos **nouveaux contrats cadres** avec clause de forfait en jours, la FMB vous conseille une rédaction de clause conforme à ces 4 points, mais qui doit être suivie d’une **pratique** en tout point conforme.

Vous pouvez trouver cette proposition de rédaction dans la partie « adhérent » du site.

[*[Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt nº 388 du 24 mars 2021, Pourvoi nº 19-12.208](javascript:Redirection('JU0003141042_Vigente.HTML')) Source : Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt nº 388 du 24 mars 2021, Pourvoi nº 19-12.208*](javascript:Redirection('JU0003141042_Vigente.HTML'))