

## —Peut-on imposer à un salarié en forfait annuel en jours de travailler le lundi ?—

« Nos commerciaux itinérants vont passer en convention de forfait annuel en jours. Une réunion hebdomadaire d'équipe étant organisée chaque lundi (possiblement en visio-conférence), nous souhaitons que le lundi soit travaillé par tous les membres de l'équipe. Est-il possible de le prévoir dans l'accord d'entreprise qui va organiser le recours au forfait annuel en jours ? »

Un accord d'entreprise organisant le recours au forfait annuel en jours doit, entre autres dispositions, fixer la période de référence du forfait (année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs), le nombre de jours travaillés compris dans le forfait (maximum 218 jours) et les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait (dans le respect des catégories définies par le code du travail).

Les salariés pouvant être concernés par un forfait annuel en jours sont :

- soit des cadres disposant 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 applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- soit des cadres ou des non-cadres, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Cela étant, leur travail continue de s'inscrire dans l'organisation générale du travail de l'entreprise, qui suppose notamment la coordination des équipes.

C'est pourquoi nombre d'accords collectifs relatifs au forfait annuel en jours prévoient par exemple une répartition des jours non travaillés dans l'année ou la non-succession de ces jours et des périodes de congés payés. Cela permet notamment d'éviter les dépassements du nombre de jours travaillés ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année.

Dans le même ordre d'idée, on peut imaginer qu'un accord, tout en respectant l'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps du salarié en forfait jours, organise un rendez-vous hebdomadaire avec le salarié.

Plus généralement, le fait que les salariés soient en forfait annuel en jours n'empêche pas qu'ils doivent participer aux réunions ponctuelles ou récurrentes organisées dans l'entreprise quand bien même celles-ci ne seraient pas prévues par l'accord collectif.

On notera d'ailleurs qu'il a été jugé qu'une convention individuelle de forfait annuel en heures n'autorise pas le salarié à fixer librement ses horaires de travail sans tenir compte de l'horaire collectif fixé par l'employeur (cass. soc. 2 juillet 2014, n° 13-11904, BC V n° 171). En d'autres termes, si ce salarié n'a pas à suivre un horaire collectif du fait de son autonomie (comme le salarié en forfait annuel en jours), il doit avoir des horaires cohérents avec les contraintes liées à l'horaire collectif applicable, par exemple, au sein de son service ou de son atelier. Par analogie, l'organisation de son emploi du temps par le salarié en convention de forfait annuel en jours ne doit pas rendre impossible sa collaboration avec les autres membres du service ou de l'entreprise.

[Source : RF Paye 5 juillet 2019](#)