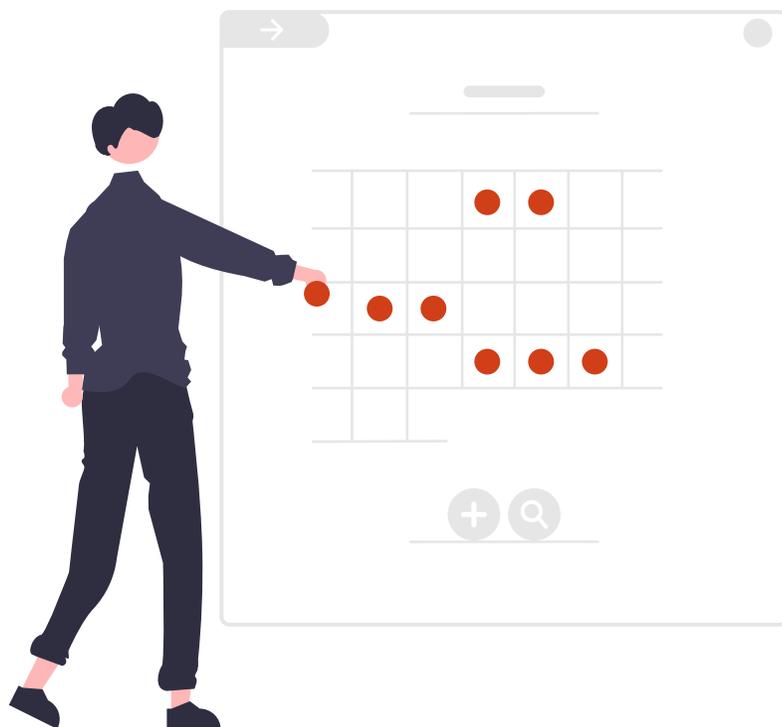


# Conventions collectives de l'AUTOMOBILE et des PRESTATAIRES DE SERVICES : nullité des conventions individuelles de forfait en jours



**PVBAVOCATS**



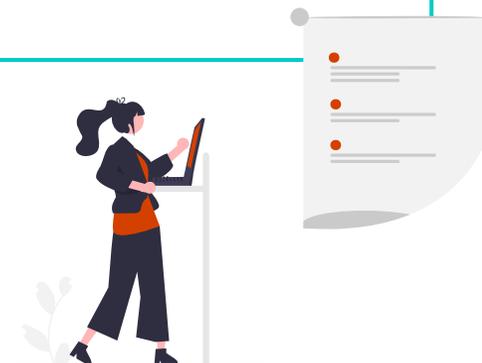
## Nullité du forfait annuel en jours en l'absence de mesures permettant de remédier

➡ [Cass. Soc. 5 juillet 2023, n°21-23.222](#) (Convention collective de l'Automobile)

➡ [Cass. Soc. 5 juillet 2023, n°21-23.387](#) (Convention collective des Prestataires de services)



La Cour de cassation invalide les dispositifs de forfait annuel en jours de ces deux conventions collectives en se fondant sur le critère suivant : les mesures de suivi doivent garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition du travail dans le temps, dans l'objectif d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié. Le respect de ces obligations impliquent nécessairement un mécanisme **permettant de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable de travail.**





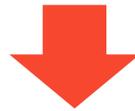
## UNE SOLUTION COMMUNE :



Par ces deux arrêts du 5 juillet 2023 la Cour de cassation s'est exprimée sur la validité des conventions individuelles de forfaits en jours conclus sur la base de deux accords de branche :

- ✓ Convention collective de l'Automobile ;
- ✓ Convention collective des Prestataires de services.

Elle en a déduit que l'insuffisance des deux accords de branche quant à la possibilité pour l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable **conduit à la nullité des conventions individuelles de forfait en jours conclues uniquement sur leur fondement.**



Deux hypothèses permettent aux entreprises concernées d'échapper à la nullité de leurs conventions individuelles de forfait en jours :

- lorsque l'entreprise prévoit par **accord d'entreprise** des garanties effectives en matière de forfait en jours (protection de la santé des salariés, garantie des durées raisonnables, respect des repos quotidiens et hebdomadaires) = **validité des conventions individuelles de forfait en jours fondées sur un tel accord d'entreprise** ;
- lorsque l'entreprise met en place unilatéralement **des mesures de garantie en matière de forfait en jours** = **validité des conventions individuelles de forfait en jours fondées sur ces mesures supplétives.**





# SYNTHESE

En présence de conventions individuelles de forfait annuel en jours fondées uniquement sur une conventions collective **dont le dispositif ne permet pas de garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition du travail dans le temps.**

Régularisation par la mise en place d'un mécanisme permettant à l'employeur **remédier en temps utile à une charge de travail déraisonnable**

Régularisation

1

**Négociation d'un accord d'entreprise**

Régularisation

2

**Mise en place de mesures supplétives par l'employeur**



*Votre Conseil à vos côtés pour vous accompagner dans vos démarches.*



**PVBAVOCATS**

Avignon - Montpellier - Nîmes

