

Liaisons sociales Quotidien - L'actualité, N° 18515, 22 mars 2022

Forfait-jours : le suivi de la charge de travail relève de l'obligation de sécurité de l'employeur

Mis à jour le 22/03/2022

L'employeur qui ne justifie pas avoir mis en œuvre les dispositions nécessaires de nature à garantir que l'amplitude et la charge du salarié en forfait-jours restent raisonnables, manque à son obligation de sécurité, signale la Cour de cassation dans un arrêt du 2 mars.



© GettyImages

L'**employeur** est **tenu** de s'assurer régulièrement que la **charge de travail** du salarié en forfait-jours est **raisonnable** et permet une bonne répartition dans le temps de son travail (*C. trav., art. L. 3121-60*). Il doit, à cet égard, notamment respecter les clauses de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés. Une carence sur ce terrain serait en effet susceptible de priver d'effet la convention individuelle de forfait, ouvrant droit pour le salarié à un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires (*v. le dossier pratique -Temps trav., durée- n° 79/2021 du 29 avril 2021*). Elle peut également caractériser, indique la Cour de cassation dans un arrêt du 2 mars, un **manquement à l'obligation de sécurité** ouvrant droit à **réparation** au titre du **préjudice subi**.

Aucune mesure visant à éviter une surcharge de travail

En novembre 2013, un médecin du travail salarié avait saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes d'indemnisation au titre de l'exécution de son contrat de travail. Il se

prévalait notamment d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité pour n'avoir **pas pris** les **dispositions** de nature à garantir, dans le cadre de son **forfait-jours**, que son **amplitude** et sa **charge de travail** restent **raisonnables**. Il assurait en effet, avoir alerté son employeur sur sa charge de travail et sur un manque d'effectif du service, sans que le stress engendré par cette situation n'ait été pris en compte, de sorte que sa santé s'en était trouvée dégradée.

Débouté en première instance, le salarié l'a également été par la **cour d'appel** qui a pourtant reconnu que l'employeur n'avait pas pris les dispositions nécessaires à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié restent raisonnables, notamment en ne justifiant pas de l'organisation d'un **entretien annuel**, et qu'à ce titre la convention de forfait en jours était « nulle ». Mais, pour les juges du second degré, l'employeur n'avait pas pour autant manqué à son obligation de sécurité : d'une part, les alertes sur la dégradation de l'état de santé du salarié n'étaient apparues qu'à partir de juin 2013 et, d'autre part, en août 2013, l'employeur avait **alerté** le **médecin du travail** de l'intéressé sur la gravité de la situation après des courriers faisant état de sa « souffrance psychologique » et « d'idées noires ». Des éléments de nature, selon la cour d'appel, à démontrer que l'employeur avait satisfait à son obligation de sécurité.

Une analyse toutefois non partagée par la Cour de cassation, qui considère que l'employeur qui contrevient aux règles relatives au contrôle de la charge de travail du salarié en forfait-jours, manque à son obligation de sécurité.

Un manquement à l'obligation de sécurité

La Cour de cassation se fonde sur sa jurisprudence Air France relative à l'obligation de sécurité, rappelant ainsi que « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il ne **méconnaît pas** cette obligation légale s'il **justifie** avoir pris **toutes les mesures** prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail ».

Aussi, poursuit la chambre sociale, dès lors que « **l'employeur** ne justifiait **pas** avoir pris les **dispositions nécessaires** de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié restaient raisonnables et assuraient une bonne répartition dans le temps du travail et donc à assurer la **protection** de la **sécurité** et de la **santé** du salarié », il en résultait que « l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité ». Il appartenait donc à la cour d'appel

de « vérifier si un préjudice en avait résulté », et d'allouer, le cas échéant, une indemnisation au salarié.

Peu importait donc que l'employeur ait finalement alerté le médecin du travail, il ne s'agissait **pas** d'une **réponse suffisante** à la situation du salarié dans la mesure où le suivi et l'organisation de la charge de travail lui incombent. L'employeur doit ainsi veiller à pouvoir justifier de **mesures concrètes** prises en matière de suivi de la charge de travail, qu'il s'agisse de celles prévues par l'accord collectif ayant institué le forfait-jours ou de celles qu'il prend en réponse au signalement d'une surcharge par le salarié.

Dans un précédent arrêt, la Cour de cassation avait déjà explicitement établi un lien entre le non-respect des garanties liées à la charge de travail du salarié en forfait-jours et l'obligation de sécurité, considérant qu'avait manqué à cette obligation un employeur qui s'était abstenu, en toute connaissance de cause, d'assurer un suivi de la charge de travail d'une salariée soumise à une durée du travail déraisonnable (*Cass. soc., 10 octobre 2018, n° 17-10.248 PB*).

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 261 du 2 mars 2022, Pourvoi n° 20-16.683

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 261 du 2 mars 2022, Pourvoi n° 20-16.683

ECLI: *ECLI:FR:CCASS:2022:SO00261*

Cassation

Publié au Bulletin

THEMES :

Rupture du contrat de travail > Licenciement sans cause réelle et sérieuse

Durée du travail > Heures supplémentaires

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 2 mars 2022

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 261 FS-B

Pourvoi n° X 20-16.683

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 2 MARS 2022

M. [R] [T], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° X 20-16.683 contre l'arrêt rendu le 20 mai 2020 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 9), dans le litige l'opposant à la société Accenture, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la

cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Flores, conseiller, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [T], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Accenture, et l'avis de M. Desplan, avocat général, après débats en l'audience publique du 12 janvier 2022 où étaient présents M. Cathala, président, M. Flores, conseiller rapporteur, M. Schamber, conseiller doyen, Mme Monge, MM. Sornay, Rouchayrole, Mme Lecaplain-Morel, conseillers, Mmes Ala, Thomas-Davost, Techer, conseillers référendaires, M. Desplan, avocat général, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 20 mai 2020), M. [T] a été engagé, le 3 juillet 2006, par la société Accenture en qualité de médecin du travail.
2. Le 12 novembre 2013, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande au titre de l'exécution du contrat de travail.
3. Le salarié a été licencié le 26 août 2014.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en dommages-intérêts au titre du non-respect de l'obligation de sécurité, alors « que l'inobservation des dispositions légales ou conventionnelles dont le respect est de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours constitue un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que l'employeur n'avait pas respecté les conditions légales de mise en oeuvre de la convention de forfait-jours et, en conséquence, l'a déclarée nulle, ce dont elle aurait dû déduire que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour a violé l'article L. 4121-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 4121-1 du code du travail :

5. Il résulte de ce texte que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et

mentale des travailleurs. Il ne méconnaît pas cette obligation légale s'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

6. Pour débouter le salarié de sa demande en dommages-intérêts au titre du non-respect de l'obligation de sécurité l'arrêt relève que les alertes sur la dégradation de l'état de santé du salarié ne sont apparues qu'à partir de juin 2013, les précédents messages adressés à la hiérarchie étant restés centrés sur des demandes de promotion non satisfaites, le salarié exprimant explicitement son attachement à la société et à la mission qui était la sienne. L'arrêt constate qu'à partir d'août 2013, le salarié fait expressément référence dans ses courriels à une souffrance psychologique dont l'employeur s'est emparé en alertant le médecin du travail sur la gravité de la situation, ce qui contredit l'allégation du salarié selon laquelle la société n'a pas apporté de réponse à une situation de souffrance avérée.

7. L'arrêt retient enfin que l'ensemble des éléments soumis met en évidence un comportement de l'employeur conforme à son obligation de sécurité.

8. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'employeur ne justifiait pas avoir pris les dispositions nécessaires de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié restaient raisonnables et assuraient une bonne répartition dans le temps du travail et donc à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, ce dont il résultait que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité, la cour d'appel, à qui il appartenait de vérifier si un préjudice en avait résulté, a violé le texte susvisé.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [T] de sa demande de dommages-intérêts au titre du non-respect de l'obligation de sécurité et de sa demande d'indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile et en ce qu'il le condamne aux dépens de l'instance, l'arrêt rendu le 20 mai 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne la société Accenture aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Accenture et la condamne à payer à M. [T] la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du deux mars deux mille vingt-deux.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. [T]

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande de

dommages et intérêts au titre du non-respect de l'obligation de sécurité.

AUX MOTIFS propres QUE la cour relève que si le contrat de travail fait référence à un salaire annuel calculé sur la base de 218 jours travaillés, faisant donc explicitement référence à un forfait jours applicable, l'employeur ne justifie pas avoir pris les dispositions nécessaires de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié restaient raisonnables et assuraient une bonne répartition, dans le temps, du travail, et donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié ; au surplus, il n'est pas établi, au regard des pièces soumises, que le salarié a bénéficié, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées de travail ; la convention de forfait jours est en conséquence déclarée nulle ; M. [T] fait valoir qu'il a alerté en vain à plusieurs reprises son employeur sur sa charge de travail, le service médical étant en sous-effectif, que le stress engendré par cette situation n'a pas été pris en compte, que sa santé s'est dégradée, que le travail n'a pas été reconnu par sa hiérarchie laquelle n'a offert au salarié aucune perspective d'évolution professionnelle ; comme le premier juge, la cour relève toutefois que les alertes sur la dégradation de l'état de santé de M. [T] ne sont apparues qu'à partir de juin 2013, les précédents messages adressés à la hiérarchie étant restés centrés sur des demandes de promotion non satisfaites, le salarié exprimant explicitement son attachement à la société et à la mission qui était la sienne ; la cour constate en revanche qu'à partir d'août 2013, le salarié fait expressément référence dans ses courriels à une souffrance psychologique et à des idées noires, situation dont s'empare l'employeur qui alerte immédiatement le médecin du travail de M. [T] sur la gravité de la situation, ce qui contredit l'allégation du salarié selon laquelle la société n'a pas apporté de réponse à une situation de souffrance avérée ; le salarié fait également valoir que l'employeur n'apportait aucune réponse à ses demandes relatives au dysfonctionnement du service médical au sein de l'entreprise et à ses perspectives professionnelles ; or, la cour relève des pièces produites par le salarié que celui-ci s'est félicité de ce que le suivi des salariés en souffrance était parfaitement assuré et qu'un climat de confiance était instauré avec le service médical, se louant de « l'écoute » et de la « disponibilité de sa hiérarchie » avec le souci constant de respecter la déontologie médicale », tout en objectant à l'employeur sa frustration de ne pas obtenir une promotion et accéder au niveau hiérarchique de senior manager ; il résulte ainsi des seuls constats du salarié dans ses propres correspondances, que si le bilan qu'il tire de son action sur la gestion des risques psychosociaux est plutôt satisfaisant puisqu'il conclut régulièrement à la confiance et à l'écoute apportées par sa hiérarchie, le sujet principal de ses préoccupations est la stagnation de son évolution professionnelle ; or, c'est dans le cadre de ses prérogatives de direction que la hiérarchie lui répond, en avril 2013, que la perspective d'une évolution n'est pas envisagée « à moyen terme » aux niveaux sollicités par le salarié ; il en ressort que M. [T] ne démontre pas que l'employeur a laissé sans suite ses demandes relatives à ses recommandations de médecin du travail et à ses demandes sur ses perspectives professionnelles : l'ensemble de ces éléments met en évidence un comportement de l'employeur conforme à son obligation de

sécurité.

AUX MOTIFS adoptés QUE au vu des pièces versées aux débats par les parties, il sera constaté à titre liminaire que la très grande majorité des éléments produits par le salarié au soutien de ses affirmations se compose de multiples mails et courriers qu'il a lui-même adressés à son employeur durant la période litigieuse, étant en outre relevé que contrairement à ce qu'indique l'intéressé, les premiers mails adressés à sa hiérarchie à compter d'octobre 2012 ne font aucunement état de l'existence d'une souffrance au travail mais uniquement de son insatisfaction de ne pas obtenir la promotion et l'augmentation de salaire dont il estimait devoir bénéficier, la première véritable demande au titre du stress ressenti dans le cadre du travail datant du mois d'avril 2013 ; s'agissant du respect des fonctions et de l'indépendance de M. [T], outre le fait que les affirmations de ce dernier formulées dans le cadre du présent litige sont contredites par les propres mail rédigés par l'intéressé durant la relation de travail faisant état de l'existence d'un climat de confiance entre la direction et le service médical s'accompagnant d'un souci constant de respecter la déontologie médicale, l'intéressé ayant remercié à plusieurs reprises le service des ressources humaines pour son aide et son implication quant aux solutions apportées à certaines problématiques complexes, force est également de constater que les seuls éléments produits ne permettent aucunement de démontrer l'existence d'une volonté systématique de la direction de ne pas suivre ses préconisations et avis en matière d'aptitude/inaptitude ou ses alertes concernant les risques psychosociaux dans certains services de l'entreprise, l'employeur apparaissant au contraire avoir réagi à ces alertes notamment dans le cadre de réunions extraordinaires du CHSCT, la directrice des ressources humaines ayant également pris acte des réclamations du demandeur quant au suivi des fiches d'aptitude/inaptitude en mettant en place une procédure spécifique destinée à éviter tout dysfonctionnement dès le mois de février 2013, le salarié ayant alors reconnu que les mesures proposées répondaient parfaitement à sa demande, puis encore à nouveau au mois de juin 2013 ; [] ; concernant la charge de travail, outre le fait que l'effectif de 2700 salariés dont M. [T] avait la charge correspondait aux dispositions du code du travail alors en vigueur fixant l'effectif maximal de salariés placés sous la surveillance d'un médecin du travail à temps plein à 3300, la salariée engagée après son départ pour le remplacer ayant indiqué dans la demande d'agrément du service de santé que l'effectif précité ne nécessitait par le recrutement d'un second médecin du travail, le Conseil ne peut également que relever que la réorganisation dudit service intervenue postérieurement au licenciement est la conséquence de la création d'un service de santé intragroupe couvrant les sites d'Ile de France des différentes sociétés du groupe, soit un effectif total de salariés suivis de 4800 ayant effectivement nécessité le recrutement d'un second médecin du travail, la nouvelle répartition aboutissant cependant à un nombre de salariés suivis par chaque médecin du travail sensiblement similaire à celui dont M. [T] avait la charge ; [] ; concernant la prise en compte par l'employeur de l'état de santé de M. [T], outre le fait que l'intéressé, qui était lui-même en charge de réaliser les visites médicales périodiques de l'ensemble des salariés de la société, ne peut sérieusement invoquer l'absence de réalisation de telles visites le concernant pour la

période courant de 2008 et 2013 pour démontrer l'existence d'un manque de diligence de l'employeur de ce chef, force est par ailleurs de constater que suite aux courriels des mois de juin et juillet 2013 aux termes desquels M. [T] faisait état d'une dégradation de son état de santé, l'intéressé a pu bénéficier d'une visite médicale dès le 23 juillet 2013 ayant abouti à une déclaration d'aptitude sans réserve, le fait pour l'employeur de solliciter auprès du médecin du travail une nouvelle visite en septembre 2013 compte tenu des propos inquiétants tenus par le salarié durant l'été ne pouvant s'analyser comme un acte de harcèlement, l'ouverture d'une enquête ayant par ailleurs été décidée par le CHSCT avec l'assentiment de l'employeur lors de la réunion du 12 septembre 2013, M. [T] ayant ensuite été placé en arrêt maladie de manière continue à compter du 13 septembre 2013, la demande de prise en charge d'un accident du travail au titre d'un malaise que le salarié aurait subi ce même 13 septembre 2013 ayant fait l'objet d'un refus par l'assurance maladie en ce qu'il n'existait pas de preuve que l'accident invoqué se soit produit par le fait ou à l'occasion du travail, même de présomptions favorables précises et concordantes en cette faveur, la demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle déposée le 7 février 2014, soit le lendemain de la visite médicale de reprise, ayant également fait l'objet d'un refus de prise en charge par l'assurance maladie, les seuls éléments produits ne permettant pas de statuer sur le caractère professionnel de la maladie ; s'agissant enfin du déroulement de la procédure d'inaptitude, M. [T] étant en arrêt de travail du 13 septembre 2013 au 3 février 2014, il apparaît qu'une visite médicale de pré-reprise a été sollicitée par le salarié le 13 janvier 2014 et a eu lieu le 27 janvier suivant, l'arrêt de travail ayant fait l'objet d'une prolongation jusqu'au 3 février 2014 et la visite de reprise ayant été organisée à bref délai dès le 6 février 2014, aucune résistance abusive ou volonté de l'employeur de faire obstacle à l'intervention de la médecine du travail n'étant démontrée en l'espèce, l'avis d'inaptitude non professionnelle rendu le 6 février 2014 en un seul examen compte tenu de la visite de pré-reprise précisant que le salarié serait apte à un poste de médecin du travail dans une autre entreprise, sans qu'il soit aucunement fait mention d'un éventuel aménagement de poste ou de difficultés de ce chef résultant de l'attitude de l'employeur, ayant relevé s'agissant des autres éléments médicaux produits, que si la dégradation de l'état de santé de M. [T] n'est pas contestable, il résulte cependant de la lecture desdits certificats médicaux que ceux-ci se limitent à rapporter les propos et le ressenti du salarié ainsi que ses différentes doléances ; [] ; il apparaît que l'employeur justifie avoir pris toutes les mesures nécessaires prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de son salarié, aucune méconnaissance de son obligation légale de sécurité ne pouvant dès lors être retenue.

1° ALORS QUE, l'inobservation des dispositions légales ou conventionnelles dont le respect est de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours constitue un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que l'employeur n'avait pas respecté les conditions légales de mise en oeuvre de la convention de forfait-jours et, en conséquence, l'a déclarée nulle, ce dont elle aurait dû déduire que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité ; qu'en

statuant comme elle l'a fait, la cour a violé l'article L. 4121-1 du code du travail.

2° ALORS, en tout état de cause, QUE l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; qu'en déboutant le salarié de sa demande de dommages et intérêts au titre du manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité, alors qu'elle a constaté que celui-ci « ne justifie pas avoir pris les dispositions nécessaires de nature à garantir que l'amplitude de la charge de travail du salarié restaient raisonnables et assuraient une bonne répartition, dans le temps, du travail, et donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié », la cour d'appel a violé l'article L. 4121-1 du code du travail.