

En 2015, veillez à organiser et tracer les entretiens de suivi des salariés en forfait annuel en jours

La jurisprudence est de plus en plus stricte quant à la validité d'un forfait annuel en jours.

Outre la mise en place d'un outil de décompte du temps de travail effectif, l'employeur doit **assurer un suivi actif et régulier de la charge et de l'amplitude de travail** du salarié. Ce suivi suppose, d'une part, de faire des points réguliers (c'est-à-dire plus d'une fois par trimestre) avec le salarié et, d'autre part, d'organiser, de manière formelle, un **entretien annuel** au cours duquel sont abordés notamment la rémunération et la charge de travail.

A défaut, l'employeur s'expose au risque que la convention individuelle de forfait soit considérée, en cas de contentieux, comme **sans effet**. Dans ce cas, le salarié est fondé à réclamer le paiement d'heures supplémentaires ou des dommages et intérêts pour exécution déloyale et éventuellement atteinte à sa santé.

Nous vous recommandons de **tracer tous ces différents entretiens de suivi**. Sauf disposition conventionnelle particulière, il n'existe pas de formalisme spécifique, mais a minima, des comptes-rendus détaillés, remis au salarié, sont nécessaires.

Pour plus d'informations n'hésitez pas à nous contacter.

tél. 01 40 49 02 19

www.cornillier-avocats.com