

Jurisprudence Sociale Lamy, N° 551, 7 novembre 2022

- Pas de paiement d'heures supplémentaires pour un salarié soumis à une convention de forfait en jours travaillant le dimanche

[Pas de paiement d'heures supplémentaires pour un salarié soumis à une convention de forfait en jours travaillant le dimanche](#)

[Les faits, la demande et la procédure](#)

[La décision, son analyse et sa portée • Forfait en jours et temps de travail hebdomadaire](#)

[La décision, son analyse et sa portée • Une solution claire](#)

[La décision, son analyse et sa portée • La charge de la preuve des heures supplémentaires en cas de convention de forfait nulle ou inopposable](#)

[La décision, son analyse et sa portée • Les conséquences du dépassement du forfait](#)

[La décision, son analyse et sa portée • Forfait en jours et travail le dimanche](#)

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions sur la durée légale hebdomadaire. Ainsi, un salarié qui ne conteste pas la validité de sa convention individuelle ne peut réclamer le paiement d'heures supplémentaires.

Philippe Pacotte

Avocat associé, Delsol Avocats

Solène Borocco-Dillies

Avocat, Delsol Avocats

[[Cass. soc., 21 sept. 2022, pourvoi n° 21-14.106](#), arrêt n° 983 FS-B]

Les faits, la demande et la procédure

Un salarié est engagé en contrat à durée indéterminée par la société Ricoh France à compter du 10 juillet 2002. Les dispositions de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie étaient applicables à la relation de travail.

Le salarié était soumis à une convention individuelle de forfait en jours.

Licencié pour motif personnel le 11 avril 2017, il saisit le conseil de prud'hommes le 12 mai 2017 en contestation de son licenciement et formule à cette occasion des demandes de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires effectuées le dimanche.

Par un arrêt du 27 janvier 2021, la Cour d'appel de Paris a débouté le salarié de ses demandes.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation. Le demandeur soutenait que les salariés soumis à une convention de forfait en jours doivent bénéficier du droit au repos hebdomadaire fixé le dimanche et qu'une convention de forfait en jours ne pouvait pas valablement prévoir de travail le dimanche. Ainsi, selon le salarié, les heures de travail effectuées le dimanche constituent nécessairement des heures supplémentaires échappant aux règles du forfait et devant être rémunérées selon les conditions de droit commun.

De son côté, la Cour d'appel de Paris avait retenu que : « *la convention de forfait en jours est exclusive de la notion de dépassement d'horaires* » et avait fort logiquement débouté le salarié de ses demandes.

Il était donc demandé à la Cour de cassation de déterminer si les salariés dont la convention individuelle en jours est applicable sont éligibles au régime juridique des heures supplémentaires en cas de travail le dimanche.

La décision, son analyse et sa portée

Dans son arrêt du 21 septembre, la Chambre sociale de la Cour de cassation rappelle le principe selon lequel « *les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire.* » Pour bénéficier d'un rappel d'heures supplémentaires, la convention de forfait en jours doit au préalable être déclarée nulle ou inopposable au salarié.

Dès lors, la Cour de cassation rejette le pourvoi du salarié.

Par cet arrêt publié au bulletin, la Cour de cassation continue de préciser le régime des conventions individuelles de forfait en jours.

• Forfait en jours et temps de travail hebdomadaire

Le livre I du titre 3 du Code du travail, relatif à la durée du travail, aux repos et aux congés, est applicable à l'ensemble des salariés des employeurs de droit privé à l'exclusion des cadres dirigeants.

Cependant, les dispositions de [l'article L. 3121-47 du Code du travail](#), applicables au cas d'espèce, prévoient que certaines dispositions ne sont pas applicables aux salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours. Il s'agit des dispositions sur la durée légale hebdomadaire de 35 heures, la durée quotidienne maximale de 10 heures, et les durées hebdomadaires maximales de 48 heures et 44 heures sur 12 semaines consécutives.

A contrario, l'ensemble des autres dispositions relatives à la durée du travail et aux repos reste donc applicable aux salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours. À ce titre, ces derniers doivent bénéficier du repos hebdomadaire, fixé le dimanche, sauf dérogation. (1)

Ainsi, le recours à une convention individuelle de forfait en jours constitue une exception aux dispositions sur le décompte horaire du temps de travail mais pas à celles relatives au repos hebdomadaire. Comme le soulignait le Professeur Favennec-Héry : « à la différence des cadres dirigeants, la loi n'a pas cherché à soustraire les salariés au forfait jours à des règles impératives visant à garantir l'équilibre familial, la santé ou préserver une certaine égalité dans la concurrence. » (2)

Dans cette perspective, le demandeur au pourvoi soutenait que le travail le dimanche ne pouvant être valablement prévu par une convention de forfait car contraire aux règles impératives sur le repos dominical, toute activité salariée le dimanche impliquait nécessairement l'application des règles de droit commun. Le travail le dimanche d'un salarié au forfait en jours, ne constituant pas un motif d'inopposabilité de la convention de forfait en jours mais une incompatibilité avec les règles d'ordre public sur le repos dominical, les heures de travail le dimanche devaient être rémunérées comme des heures supplémentaires.

Le salarié proposait au juge de trancher le litige en retenant de manière résiduelle le décompte horaire de la durée du travail, au regard de l'incapacité pour la convention de forfait en jours de stipuler sur une répartition de la durée du travail comprenant le travail dominical. Cette proposition n'est pas retenue pas la Cour de cassation.

La position de la Cour de cassation a le mérite de la clarté

La Chambre sociale rappelle que le fait pour un salarié de travailler selon une convention individuelle de forfait en jours sur l'année est intrinsèquement antonymique avec la notion d'heures supplémentaires. Ainsi, peu important le fait que le salarié ait travaillé un dimanche, il ne peut bénéficier de rappel d'heures supplémentaires. Pourtant, la question avait le mérite de s'appuyer sur les dispositions du titre troisième de la troisième partie, livre I du Code du travail, échappant ainsi au principe d'exclusion selon lequel la convention de forfait en jours n'est pas soumis aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire.

• Une solution claire

La position de la Cour de cassation a le mérite de la clarté : dès lors que la convention de forfait est applicable, le non-respect du droit au repos dominical est sans conséquence sur le temps de travail. Cette solution s'impose d'autant plus quand la validité de la convention de forfait n'est pas critiquée par le demandeur.

Si le salarié dispose d'un moyen lui permettant de soulever la nullité ou l'inopposabilité de la convention individuelle de forfait en jours, la convention individuelle de forfait en jours tombe et la durée légale hebdomadaire est applicable. Sous réserve du régime de la preuve partagée des heures supplémentaires, le salarié peut prétendre à un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires.

Dans la deuxième branche de son moyen, le demandeur au pourvoi rappelait la jurisprudence de la Cour de cassation : en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments ; qu'au vu de ces éléments, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. (3)

En l'espèce, le salarié expliquait qu'il démontrait avoir travaillé les dimanches de juin et juillet 2015 et qu'il appartenait donc à l'employeur de justifier de la durée du travail du salarié. Cette position du demandeur au pourvoi supposait que la Cour ait favorablement accueilli le premier moyen permettant de résoudre le litige à l'aune du décompte horaire de la durée du travail. Telle n'a pas été la solution retenue.

• La charge de la preuve des heures supplémentaires en cas de convention de forfait nulle ou inopposable

La démonstration des heures supplémentaires effectuées par les salariés soumis à une convention de forfait en jours constitue un travail fastidieux pour le salarié et l'employeur.

Au cas particulier de l'arrêt commenté, et compte tenu de la position originale proposée par le salarié - application résiduelle du décompte horaire de la durée du travail au titre des seuls dimanches travaillés sans remise en cause de la validité de la convention pour les autres jours de la semaine -, la seule preuve des heures supplémentaires devenait plus aisée : il suffisait de comptabiliser les dimanches, qui, selon le salarié, étaient nécessairement synonymes d'heures supplémentaires.

Il est vraisemblable que cette préoccupation a été prise en compte dans la stratégie judiciaire adoptée par le salarié.

Rappelons enfin qu'à l'occasion d'une demande d'inopposabilité ou de nullité de la convention de forfait, l'employeur peut demander le remboursement des jours de repos indus (4) . Depuis l'admission de cette possibilité par la Cour de cassation en 2021, les employeurs se sont saisis de cette possibilité. Cette conséquence judiciaire a dû être également prise en compte dans le choix des

moyens soulevés par le salarié.

• Les conséquences du dépassement du forfait

En réalité, la conséquence du travail le dimanche aurait dû être toute autre : le salarié aurait pu dépasser le nombre de jour fixé dans sa convention de forfait. En cas de dépassement et avec l'accord de l'employeur, le salarié peut renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord établi par écrit - en principe un avenant à la convention de forfait comme le prévoit [l'article L. 3121-59 du Code du travail](#) - prévoit un montant de majoration minimum de 10 % (5) .

Une décision de la Cour de cassation mérite attention : l'accord des parties sur le principe de la renonciation peut être implicite et, à défaut de précision, le montant de la majoration est fixé par le juge (6) . Compte-tenu du montant de la majoration, le paiement des jours de dépassement de forfait peut être aussi favorable que le paiement des heures supplémentaires. Cette possibilité a le mérite de permettre l'étalement du régime des conventions de forfait en jours et du décompte du temps de travail.

• Forfait en jours et travail le dimanche

La Cour de cassation a refusé la proposition faite par le salarié, mais n'explique pas pour autant les conséquences du travail le dimanche d'un salarié titulaire d'une convention de forfait en jours.

Dans le cas d'espèce, le salarié s'est fondé sur un rappel d'heures supplémentaires et non sur le non-respect du repos hebdomadaire. Pourtant, même en présence d'une convention de forfait en jours, le salarié doit bénéficier d'un jour de repos hebdomadaire.

Le salarié qui a été privé du repos hebdomadaire qui doit être donné le dimanche peut prétendre à des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi (7) . La privation du repos hebdomadaire peut causer au salarié un trouble dans sa vie personnelle et engendrer des risques pour sa santé et sa sécurité (8) .

Enfin, l'employeur doit s'assurer que, malgré le travail le dimanche, le salarié bénéficie de son droit à repos effectif pour ne pas travailler plus de 6 jours par semaine.

Par ailleurs, l'employeur qui ne respecterait pas le repos hebdomadaire est passible d'une amende contraventionnelle de 1 500 € par salarié concerné (9) . En effet, le travail le dimanche est strictement encadré légalement et réglementairement. L'employeur doit donc s'assurer que sa décision de faire travailler les salariés le dimanche est bien comprise dans un cas de dérogation.

Nous rappelons qu'en cas de dérogation au travail du dimanche, du fait de ses conséquences sociales et familiales, celui-ci sera nécessairement abordé lors de l'entretien annuel individuel portant sur la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle, la vie personnelle et familiale et la rémunération du salarié (10) .

En dernier lieu, l'arrêt commenté ne permet pas de déterminer les contreparties au travail le dimanche pour un salarié titulaire d'une convention de forfait en jours.

La loi ne prévoit pas de contrepartie pour le salarié titulaire d'une convention de forfait en jours travaillant le dimanche, alors que pour les salariés soumis au décompte horaire des majorations et contreparties en repos sont prévues. Par exemple, en cas de dérogation accordées par le maire au repos dominical, [l'article L. 3132-27 du Code du travail](#) prévoit que : « *chaque salarié privé de repos dominical perçoit une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, ainsi qu'un repos compensateur équivalent en temps* ».

Cette disposition apparaît difficilement applicable pour un salarié titulaire d'une convention de forfait en jours, sauf à doubler sa rémunération journalière par dimanche travaillé et à lui accorder un jour de repos supplémentaire, limitant d'autant le plafond.

Sous réserve des dispositions de la convention collective de branche applicable, les conséquences du travail le dimanche devraient être définies par accord collectif. À cette occasion, l'accord collectif pourrait régler les autres questions particulières soulevées par le forfait en jours et notamment le travail de nuit ou le sort des éventuels congés supplémentaires sur le nombre de jours de repos.

Le dialogue social est donc l'outil le plus pertinent pour adapter la convention de forfait aux modalités spécifiques d'organisation du travail dans l'entreprise.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 27 janvier 2021), M. [K] a été engagé par la société Ricoh France, le 10 juillet 2002, les relations contractuelles étant régies par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972.

2. Licencié le 11 avril 2017, il a, le 12 mai 2017, saisi la juridiction prud'homale à l'effet de contester le bien-fondé de son licenciement et d'obtenir paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire et de dommages-intérêts.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, ci-après annexé

3. En application de [l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile](#), il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le second moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement de rappels de salaire sur heures supplémentaires et de dommages-intérêts pour défaut d'information sur le droit au repos compensateur, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité pour travail dissimulé, alors :

« que les salariés liés à leur employeur par une convention de forfait en jours bénéficient du droit au repos hebdomadaire, lequel doit être donné le dimanche ; qu'il en résulte qu'une convention de forfait en jours ne peut ni prévoir ni permettre le travail dominical du salarié, de sorte que les heures de travail accomplies le dimanche sont des heures supplémentaires échappant aux règles du forfait et doivent être rémunérées selon le droit commun ; qu'en déboutant le salarié de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, incluant, selon ses propres constatations, des dimanches travaillés, au motif que « la convention de forfait en jours est exclusive de la notion de dépassements d'horaires » quand l'accomplissement d'un travail le dimanche était nécessairement constitutif d'un dépassement d'horaires par rapport à la convention de forfait en jours et devait être rémunéré selon le droit commun, la cour d'appel a violé les [articles L. 3121-45, L. 3121-48 et L. 3132-3 du code du travail](#), dans leur rédaction applicable au litige, antérieure à l'entrée en vigueur de la [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#) ; qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter à l'appui de sa demande des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments ; qu'au vu de ces éléments, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que constitue un élément suffisamment précis un décompte établi par le salarié récapitulant les heures de travail effectuées ; qu'en l'espèce, le salarié avait présenté des éléments de fait dont résultait l'accomplissement d'heures de travail les dimanches de juin et juillet 2015, nécessairement hors forfait, qui représentaient des heures supplémentaires ; qu'en cet état, il appartenait à la cour d'appel de former sa décision quant à la réalité des heures supplémentaires ainsi accomplies en dehors de la convention de forfait en jours convenue en vérifiant, notamment, si l'employeur justifiait de la réalité de la durée du travail du salarié ; qu'en le déboutant de sa demande au motif inopérant pris de ce qu'il n'alléguait « nullité ni l'absence d'effet à son égard » de la convention de forfait en jours, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de [l'article L. 3171-4 du code du travail](#). »

Réponse de la Cour

5. Selon [l'article L. 3121-48 du code du travail](#), dans sa rédaction antérieure à la [loi n° 2016-1088](#) du 8 août 2016, les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire. Il en résulte qu'un salarié soumis à une convention de forfait en jours dont il ne conteste pas la validité ne peut réclamer le paiement d'heures supplémentaires.

6. Le moyen, qui postule le contraire, n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [K] aux dépens ;

En application de [l'article 700 du code de procédure civile](#), rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, prononcé et signé par M. Schamber, conseiller doyen en ayant délibéré, conformément aux dispositions des [articles 452](#), [456](#) et [1021 du code de procédure civile](#), en remplacement du président empêché, en l'audience publique du vingt et un septembre deux mille vingt-deux.

(1) [C. trav., art. L. 3132-3](#).

(2) SSL, n° 1106, « *Le forfait jours : une dérogation générale au droit de la durée du travail ?* »

(3) Voir notamment [Cass. soc., 17 févr. 2021, n° 20-13.917](#), JSL n° 517, 5 avr. 2021, obs. C. Guillon et M. Delandre, Fromont Briens, « *Heures supplémentaires : la cour d'appel ne saurait faire peser la charge de la preuve sur le seul salarié* ».

(4) [Cass. soc., 6 janv. 2021, n° 17-28.234](#), JSL n° 514, 19 févr. 2021, obs. C. Franco et M. Sagnet, Fromont Briens, « *Convention de forfait annuel en jours : une condamnation peut en cacher une autre* ».

(5) [C. trav., art. L. 3121-59](#).

(6) [Cass. soc., 26 janv. 2022, n° 20-13.266](#), JSL n° 537, 4 mars 2022, obs. Phil. Pacotte et S. Borocco, Delsol Avocats, « *La rémunération des jours de dépassement des conventions de forfait en jours* ».

(7) [Cass. soc., 16 févr. 2005, n° 03-40.210](#), JSL n° 171, 5 juill. 2005, « *La majoration pour travail exceptionnel est due si la rémunération forfaitaire ne comprend contractuellement que le travail du dimanche* ».

(8) [Cass. soc., 8 juin 2011, n° 09-67.051](#).

(9) [C. trav., art. R. 3135-2](#), porté à 7 500 € pour une personne morale.

(10) [C. trav., art. L. 3121-65](#) applicable en l'absence de disposition conventionnelle.
