

ARTICLE

FORFAIT-JOURS : SAUVÉ !

Droit du travail et de la protection sociale | 28/04/26 | Joël Fernandez



Par un arrêt du 25 mars 2026 (n°24-22.129), la Cour de cassation tranche une question inédite : quelle sanction appliquer lorsqu'un forfait annuel en jours a été conclu sur le fondement d'une convention collective qui n'était pas celle dont relevait l'entreprise ?

Les faits

Une salariée est engagée sous convention Syntec, avec un forfait-jours de 218 jours.

Après avoir été licenciée, elle conteste la validité de sa convention individuelle de forfait en jours en faisant valoir que l'activité de l'entreprise relevait en réalité de la convention collective du commerce de gros, laquelle limite le forfait à 214 jours.

La Cour d'appel de Paris prononce la nullité du forfait et condamne l'employeur au paiement d'heures supplémentaires sur la base d'un décompte horaire hebdomadaire.

La solution de la Cour de cassation

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel et pose un principe clair : l'erreur de convention collective n'entraîne pas la nullité du forfait-jours. Si la nouvelle convention collective autorise aussi le forfait-jours mais avec un plafond inférieur de jours, la convention individuelle reste valable.

Le salarié peut en revanche solliciter un rappel de salaire à un taux majoré, fixé par le juge, pour les jours travaillés au-delà du plafond prévu par la convention applicable.

Comme le relevait l'avocat général dans son avis, la nullité est réservée aux violations les plus graves : absence de convention individuelle de forfait écrite, absence d'accord collectif autorisant le recours au forfait annuel en jours ou insuffisance des garanties de protection de la santé et de la sécurité du salarié.

Or en l'espèce, les deux conventions collectives autorisaient le recours au forfait annuel en jours.

Le dépassement du nombre de jours ne s'assimile pas à une mise en place d'un forfait hors des conditions légales, qui mériterait une sanction aussi radicale que la nullité.

En outre, tant le législateur que la jurisprudence ont traité les situations de dépassement du nombre de jours compris dans le forfait par la voie indemnitaire, en permettant la monétisation des jours de travail accomplis au-delà du forfait.

En pratique

Le forfait demeure une source récurrente de contentieux, avec une tendance jurisprudentielle à annuler ou priver d'effet la convention individuelle de forfait.

Si cet arrêt sécurise le dispositif face à une erreur sur la convention collective applicable, il ne doit pas faire oublier qu'en pratique, c'est la mauvaise exécution des forfaits annuels en jours qui, le plus souvent, expose l'employeur à des rappels d'heures supplémentaires, alors même que la convention individuelle est valable.

Il est donc essentiel de veiller à la bonne exécution du forfait au quotidien : réalisation effective des entretiens relatifs à la charge de travail, mise en place d'un suivi régulier des jours travaillés et respect du droit à la déconnexion.
