



INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

N° A2410699	
Décision attaquée : 22 novembre 2023 de la cour d'appel de Versailles	

Mme [Q] [L] C/ La société Hertz France	
Anne Molina, avocate générale référendaire Audience de la FS 4 du 25 mars 2026	AVIS de l'avocat général

Mme [Q] [L] a été embauchée à compter du 2 janvier 2014 selon contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'acheteuse stratégique par la société Hertz France. Une convention de forfait annuel en jours a été incluse dans le contrat de travail.

La convention collective applicable à la relation de travail est la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile.

Par avenant à effet au 1^{er} juin 2017, la salariée a été promue dans l'emploi de responsable achats France.

À compter du 15 février 2019, la salariée a été placée en arrêt de travail.

Le 27 mai 2020, elle a saisi le conseil de prud'hommes de Versailles pour demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur et la condamnation de ce dernier à lui payer diverses sommes.

Par lettre du 18 juin 2020, la salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail.

La salariée a ensuite demandé à la juridiction prud'homale la requalification de sa prise d'acte de la rupture du contrat de travail en un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement du 16 mars 2022, le conseil de prud'hommes a notamment dit que la prise d'acte de la rupture formée par la salariée s'analyse en une démission ; condamné l'employeur à payer à la salariée une somme de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par les conditions d'exécution de la convention de forfait annuel en jours ; débouté la salariée du surplus de ses demandes ; condamné cette dernière à payer à l'employeur une somme de 13 160,49 euros à titre d'indemnité compensatrice du préavis non effectué ; débouté l'employeur du surplus de ses demandes reconventionnelles ; ordonné la compensation des sommes dues entre les parties.

Sur appel de la salariée, par arrêt prononcé le 22 novembre 2023, la cour d'appel de Versailles a notamment rejeté la demande avant-dire droit au fond de production forcée de pièces formée par la salariée ; confirmé le jugement attaqué, sauf en ce qu'il statue sur les dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par les conditions d'exécution de la convention de forfait annuel en jours, sur la condamnation de la salariée à payer à l'employeur des dommages-intérêts pour le préavis non effectué, sur la demande de remboursement formée par l'employeur de l'indemnité compensatrice de préavis versée indûment à la salariée, sur la contrepartie pécuniaire de l'obligation de non-concurrence et des congés payés afférents, sur la remise d'un bulletin de salaire ; statuant à nouveau sur les chefs infirmés et y ajoutant, condamné l'employeur à payer à la salariée une somme de 28 677 euros au titre de la contrepartie pécuniaire de l'obligation de non-concurrence et des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception par cette société de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes ; débouté l'employeur de sa demande de condamnation de la salariée à lui payer des dommages-intérêts pour le préavis non effectué ; condamné la salariée à payer à l'employeur une somme de 13 160,49 euros à titre de remboursement de l'indemnité compensatrice de préavis indûment versée.

La salariée s'est pourvue en cassation.

Je n'examinerai que le troisième moyen dès lors que je m'associe aux propositions de rejet non spécialement motivé présentées par Madame la conseillère rapporteure concernant les deux premiers moyens, pour les motifs exposés au rapport.

En considération de la date de sa signature, le contrat de travail est soumis aux dispositions issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, en vigueur du 22 août 2008 au 10 août 2016.

L'article L. 3121-43 du code du travail ¹ permet la conclusion de conventions de forfait exprimées en jours de travail pour les cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et qui ne suivent pas l'horaire collectif applicable, ainsi que pour les salariés dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Système dérogatoire au décompte effectif du temps de travail et à certaines dispositions relatives à la durée légale de travail ², le recours au forfait annuel en jours peut laisser craindre des abus. En effet, la flexibilité de leur temps de travail et la large autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de celui-ci, pourraient mener les salariés qui sont soumis au forfait annuel en jours à supporter une surcharge de travail, de nature à porter un risque

à leur santé. C'est pourquoi, le recours au forfait annuel en jours doit obéir à des règles strictes.

Ainsi, la conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif d'entreprise [3](#), être établie par écrit et avoir recueilli l'accord du salarié [4](#).

En outre, le législateur ayant conçu l'accord collectif comme la pierre angulaire du dispositif, la Cour, au visa de l'alinéa 11 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ainsi que de l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne qui se réfère à la Charte sociale européenne révisée ainsi qu'à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989, a subordonné sa validité au respect d'exigences non prévues, dans un premier temps, par la loi en lui assignant la mission de garantir *"le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos tant journaliers qu'hebdomadaires"* ([Soc., 29 juin 2011, pourvoi n° 09-71.107](#)), afin d'assurer *"la protection de la sécurité et de la santé du salarié"* ([Soc., 24 avril 2013, pourvoi n° 11-28.398](#)).

La Cour juge de façon constante que tel n'est pas le cas *"d'un accord d'entreprise qui ne prévoit pas un suivi effectif et régulier par la hiérarchie du salarié des états récapitulatifs de son temps travaillé qui lui sont transmis, permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable."* ([Soc., 5 octobre 2017, pourvoi n° 16-23.110, 16-23.111, 16-23.106, 16-23.107, 16-23.108, 16-23.109](#)); ([Soc., 17 janvier 2018, pourvoi n° 16-15.124](#)) et qu'un accord collectif *"qui n'institue pas de suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, n'est pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé."* ([Soc., 15 avril 2016, pourvoi n° 15-12.588](#) ; [Soc., 14 décembre 2022, pourvoi n° 21-10.251, 20-20.572](#)).

Ainsi, les accords collectifs doivent prévoir un contrôle effectif et régulier de la charge de travail du salarié par sa hiérarchie permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable.

Si les conventions individuelles de forfait doivent être conclues par écrit, ce sont les stipulations de la convention collective ou de l'accord collectif qui prévoient le recours aux forfaits en jours qui doivent assurer le respect des garanties relatives à la santé et à la sécurité en déterminant, pour ce faire, les conditions de contrôle de son application et en prévoyant des modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte. Les accords sont ainsi tenus d'instaurer un contrôle effectif de la charge de travail du salarié et de son adéquation avec une durée de travail raisonnable. Les garanties devant être contenues dans l'accord collectif, les stipulations de la convention individuelle ne peuvent pallier son éventuelle insuffisance.

Le succès du recours au dispositif du forfait en jours implique donc deux éléments : la validité de la convention individuelle au regard du contenu de l'accord collectif en vigueur lors de sa conclusion ainsi que les conditions de suivi de l'exécution du forfait en jours.

En effet, le salarié soumis au régime du forfait en jours peut à la fois contester la validité de la convention de forfait afin qu'elle soit déclarée nulle si les clauses de l'accord collectif ne permettent pas d'assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés ; ainsi que la mauvaise exécution par l'employeur de ses obligations, afin que la convention soit privée

d'effet à compter de la défaillance de ce dernier et tant que celle-ci dure ([Soc., 2 juillet 2014, pourvoi n° 13-11.940, Bull. 2014, V, n° 172](#) ; [Soc., 15 décembre 2021, pourvoi n° 19-18.226](#)).

Dès lors, le contrôle du juge quant à la régularité du dispositif de forfait en jours porte tant sur la validité de la convention collective prévoyant un tel recours que sur celle de la convention individuelle.

En l'espèce, l'accord de substitution sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 18 novembre 2013 (production MA n° 10), en son article 2.1.2 « *Repos quotidien et hebdomadaire* » du Titre III relatif à la « *Durée de travail des salariés non intégrés à un horaire collectif de travail* » stipule :

« Les salariés visés par le présent Titre doivent bénéficier des 11 heures de repos quotidien et leur temps de travail est strictement limité à 6 jours maximum par semaine.

Si une répartition de l'activité du salarié certaines semaines sur six jours n'est pas exclue, sous réserve qu'elle ne conduise pas à un temps de travail déraisonnable, elle doit demeurer néanmoins occasionnelle.

Les salariés aux forfaits jours sont soumis, en toute hypothèse, à un repos hebdomadaire d'au moins 36 heures.

Enfin, l'amplitude de chaque journée doit rester raisonnable et la charge de travail répartie de manière équilibrée dans le temps. »

L'article 2.1.3 « *Décompte et suivi du temps de travail* » de l'accord stipule :

« Un contrôle du nombre de jours travaillés sera effectué ; il permettra de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises.

Ce contrôle du nombre de jours travaillés s'opérera au moyen d'un système de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés ou jours de repos. Ce document rappellera la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables et une bonne répartition du temps de travail du salarié. Ce document est établi en deux exemplaires, un pour le salarié, un pour la Société, et complété au fur et à mesure de l'année.

Ce suivi apparaîtra également mensuellement sur les bulletins de paie.

Par ailleurs, le supérieur hiérarchique du cadre soumis au forfait jours, assurera le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail. Ce suivi s'opérera chaque mois au moyen en particulier du système de contrôle visé ci-dessus.

Ce suivi devra permettre, en collaboration avec le salarié, de s'assurer du bon respect des repos journalier et hebdomadaire, du nombre de jours travaillés, de veiller à ce que l'amplitude de chaque journée travaillée et la charge de travail demeure raisonnable et de garantir l'articulation entre les activités professionnelles du salarié avec sa vie personnelle et familiale.

Enfin, chaque année, un entretien sera organisé entre chaque salarié ayant conclu une convention de forfaits jours et son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité ainsi que l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale.»

Je considère qu'en prévoyant :

- un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures ; un repos hebdomadaire d'au moins 36 heures et un temps de travail strictement limité à 6 jours par semaine ;
- une amplitude de chaque journée devant rester raisonnable et une répartition de la charge de travail de manière équilibrée dans le temps ;
- un contrôle du nombre de jours travaillés permettant de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises s'opérant au moyen d'un système de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés ou jours de repos ;
- le rappel dans le document de contrôle de la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables et une bonne répartition du temps de travail du salarié ;
- la remise au salarié ainsi qu'à l'employeur d'un exemplaire du document précité, lequel doit être complété au fur et à mesure de l'année ;
- la mention sur les bulletins de paie du suivi du temps de travail et des journées non travaillées ;

les dispositions de la convention collective, si elles sont respectées, sont de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours.

Par ailleurs, à mon sens, les dispositions énonçant :

- le suivi mensuel de l'organisation du travail du salarié et de sa charge de travail par le supérieur hiérarchique du cadre soumis au forfait jours au moyen en particulier du système de contrôle précité, permettant, en collaboration avec le salarié, de s'assurer du bon respect des repos journalier et hebdomadaire, du nombre de jours travaillés, de veiller à ce que l'amplitude de chaque journée travaillée et la charge de travail demeure raisonnable et de garantir l'articulation entre les activités professionnelles du salarié avec sa vie personnelle et familiale ;
- l'organisation d'un entretien annuel entre chaque salarié ayant conclu une convention de forfaits jours et son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité ainsi que l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ; favorisent un suivi effectif et régulier de la durée du travail permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable et qu'elles sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition dans le temps, du travail des intéressés.

Si la Cour exige que la convention collective prévoit un contrôle régulier et effectif par le supérieur hiérarchique de la durée de travail du salarié en forfait jours, elle n'a jamais indiqué que la convention devait expliciter précisément les modalités de ce contrôle. En effet, imposer une déclinaison concrète du contenu du contrôle dans la convention collective conduirait à réduire le pouvoir de direction de chaque employeur, dont ce contrôle relève. Au-delà de la souplesse que connaît la négociation collective dans l'élaboration des accords, une marge de manoeuvre doit être laissée à la relation employeur / salarié dans l'exécution de la convention individuelle de forfait en jours au regard de l'activité de l'entreprise et des fonctions propres au salarié. Il appartient à l'employeur d'assumer sa responsabilité si l'effectivité du dispositif de contrôle qu'il a mis en place dans la convention individuelle de forfait en jours, en application des principes énoncés dans l'accord collectif, était contestée.

Si la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a créé un article L. 3121-64 II ⁵ dans le code du travail qui prévoit l'insertion dans les accords collectifs de stipulations relatives au renforcement du suivi de la charge de travail des salariés soumis aux conventions de forfait en jours, ces dispositions ne font qu'imposer les principes d'un suivi, d'une évaluation et d'échanges, sans exiger, pas plus que ne l'avait fait la jurisprudence de la Cour, qu'ils contiennent le détail des modalités protectrices.

En l'espèce, si elle a indiqué que les stipulations de l'accord d'entreprise « *assurent la garantie du respect des durées raisonnables de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires* », la cour d'appel n'a cependant pas relevé l'éventuelle mention, dans l'accord, d'un suivi effectif et régulier de la durée du travail permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable.

Toutefois, la nullité de la convention individuelle de forfait en jours, conclue sur le fondement de l'accord d'entreprise soumis, étant soulevée, la Cour est tenue d'effectuer un contrôle de la conformité de ce dernier.

Or, ainsi que je l'ai précédemment rappelé, je considère que le contenu de l'accord de substitution sur l'aménagement et la réduction du temps de travail litigieux permet un suivi et un contrôle opérationnels de la durée du travail des salariés, sans qu'une description plus détaillée du dispositif ne soit nécessaire, et ce, afin d'assurer la protection de leur santé et de leur sécurité.

Par conséquent, **je conclus au rejet de la première branche du troisième moyen**, par substitution de motifs.

Enfin, dans la mesure où je conclus au rejet sur le premier moyen, par voie de conséquence, **je conclus au rejet sur la seconde branche du troisième moyen**.

¹ Article L. 3121-43 du code du travail dans sa version issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 :
«*Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 :*

1 ° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées."

2 Article L. 3121-48 du code du travail dans sa version issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 : *"Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :*

1° A la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-10 ;

2° A la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-34 ;

3° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36."

3 Article L. 3121-39 dans sa version issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 :

"La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions."

4 Article L. 3121-40 dans sa version issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 : *"La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit."*

5 Article L. 3121-64 du code du travail dans sa version issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 : *"I.- L'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année détermine :*

1° Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, dans le respect des articles L. 3121-56 et L. 3121-58 ;

2° La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;

3° Le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait, dans la limite de deux cent dix-huit jours s'agissant du forfait en jours ;

4° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;

5° Les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait.

II.-L'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours détermine :

1° Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;

2° Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;

3° Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article L. 2242-8.

L'accord peut fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos en application de l'article L. 3121-59. Ce nombre de jours doit être compatible avec

les dispositions du titre III du présent livre relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise et avec celles du titre IV relatives aux congés payés."