



INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

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

Mme [Q] [L] C/ la société Hertz France	
Rapporteur : Laurence Le Quellec	RAPPORT complémentaire

Le présent rapport comporte un avis conforme à l'article 1015 du code de procédure civile concernant le troisième moyen, pris en sa première branche.

1 - Rappel des faits et de la procédure

Mme [L], engagée en qualité d'acheteuse stratégique, statut cadre, par la société Hertz France en 2014 et promue « responsable achats France » en 2017, était soumise à une convention de forfait annuel en jours.

La convention collective applicable était 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 du 15 janvier 1981.

Placée en arrêts de travail à plusieurs reprises en 2018 et 2019 en raison d'une maladie que la CPAM reconnaîtra en juillet 2020 d'origine professionnelle, la salariée a saisi, le 27 mai 2020, la juridiction prud'homale de demandes en résiliation judiciaire du contrat de travail et en paiement de diverses sommes à caractère salarial et indemnitaire.

Le 18 juin 2020, la salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail et demandé à la juridiction prud'homale de l'analyser en un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement du 16 mars 2022, le conseil de prud'hommes de Versailles a, notamment :

- jugé que la demande de prise d'acte de la salariée s'analyse en une démission ;
- jugé que la convention de forfait est valable ;
- jugé que les conditions d'exécution de la convention de forfait en jours ont causé un préjudice à la salariée ;
- condamné l'employeur à verser à la salariée la somme de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts ;
- débouté la salariée du surplus de ses demandes ;
- condamné la salariée à verser à l'employeur la somme de 13 160,49 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- débouté l'employeur du surplus de ses demandes reconventionnelles.

Par arrêt du 22 novembre 2023, la cour d'appel de Versailles a, notamment :

- confirmé le jugement 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 des dommages-intérêts pour 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 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 ;

- 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 ;
- condamné l'employeur à payer à la salariée une somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour la procédure suivie en appel ;
- débouté les parties du surplus de leurs demandes ;
- condamné l'employeur aux dépens d'appel.

C'est la décision attaquée par un **pourvoi de la salariée** , soutenu par trois moyens.

Il est renvoyé au rapport s'agissant des propositions de rejet non spécialement motivé des premier et deuxième moyens

C'est le troisième moyen qui a justifié le renvoi lors de l'audience de formation restreinte du 26 novembre 2025 à l'audience en formation de section du 25 mars 2026 à 14 heures, pour approfondissement de ce moyen.

2 - Analyse succincte du troisième moyen

La salariée fait grief à l'arrêt de dire que la convention de forfait est valable et de la débouter de sa demande subséquente en paiement de rappels d'heures supplémentaires ainsi que de sa demande subsidiaire en paiement de dommages^[?]intérêts , alors :

1 °/ que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles; qu'il résulte des articles 17, § 1, et 19 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 que les États membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ; que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ; que pour dire que la convention de forfait en jours n'encourt aucune nullité et débouter la salariée de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, la cour d'appel a retenu que l'accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail du 18 novembre 2013 prévoyait notamment un suivi mensuel de l'organisation et de la charge de travail par un système de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés ou jours de repos, que l'accord prévoyait également le respect des onze heures de repos quotidien et un repos hebdomadaire d'au moins trente-six heures et stipulait que l'amplitude chaque journée devait rester raisonnable et la charge de travail répartie de manière équilibrée dans le temps et que ces stipulations assuraient la garantie du respect des durées raisonnables de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires ; qu'en statuant ainsi, en ne caractérisant pas en quoi ces dispositions seraient de nature à permettre à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, 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, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de

base légale au regard de l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, de l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, des articles L. 3121-39 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et L. 3121-64 du même code, interprétés à la lumière des articles 17, § 1, et 19 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

2° / qu'en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation à intervenir sur le premier moyen entraînera la cassation, par voie de conséquence, du chef de dispositif ayant débouté la salariée de sa demande en paiement de dommages et intérêts, qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Validité de la convention de forfait en jours conclue en application de l'accord de substitution sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 18 novembre 2013.

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1 Sur le troisième moyen, pris en sa seconde branche

Il est renvoyé au rapport initial pour le rejet non spécialement motivé proposé sur la seconde branche du moyen.

4.2 Sur le troisième moyen, pris en sa première branche

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

« 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'accord prévoit en son article 2.1.3 « Décompte et suivi du temps de travail » :

« 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. »

Par ses conclusions d'appel (production MA n°2), la salariée sollicitait la condamnation de son employeur à lui verser une somme à parfaire et les congés payés afférents au titre des heures supplémentaires accomplies et à titre subsidiaire, à défaut pour la société de justifier du temps de travail et de fournir les éléments de nature à permettre leur décompte précis, de confirmer le jugement en ce qu'il a jugé que les conditions d'exécution de la convention de forfait en jours lui ont causé un préjudice, de l'infirmier sur le quantum et de condamner l'employeur à lui payer une somme à titre de dommages-intérêts .

Elle soutenait que les dispositions de l'accord d'entreprise étaient insuffisantes pour garantir le respect de la santé et sécurité du salarié, sa charge de travail et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle; que la convention de forfait en jours était donc nulle.

Elle soutenait également qu'elle n'avait jamais bénéficié du moindre entretien relatif à sa charge de travail comme le prévoyait l'article 2.1.3 de l'accord collectif d'entreprise, que le défaut d'exécution par l'employeur de cette stipulation lui ouvrait droit à des dommages-intérêts .

Par ses conclusions en appel (production MA n°3), l'employeur répliquait que les dispositions de l'accord de substitution sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 18 novembre 2013, organisant les modalités de mise en place de la convention de forfait en jours respectaient les exigences légales, de sorte que la convention qui reposait sur un tel accord était valide.

Il soutenait par ailleurs que la salariée avait bien bénéficié d'entretiens abordant sa charge de travail.

Il concluait à la confirmation du jugement en ce qu'il a dit que la convention de forfait était valable et au débouté des demandes.

La cour d'appel a statué ainsi qu'il suit « sur le forfait annuel en jours, le rappel de salaire pour heures supplémentaires et la demande subsidiaire de dommages-intérêts à ce titre » :

« Considérant sur la nullité du forfait annuel en jours, que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ;

Qu'en l'espèce, l'accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail du 18 novembre 2013 prévoit notamment un suivi mensuel de l'organisation et de la charge de travail par un système de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que la qualification des jours non travaillés en

repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés ou jours de repos ; que l'accord prévoit également le respect des onze heures de repos quotidien et un repos hebdomadaire d'au moins trente-six heures et stipule que l'amplitude chaque journée doit rester raisonnable et la charge de travail répartie de manière équilibrée dans le temps ;

Que ces stipulations assurent la garantie du respect des durées raisonnables de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires contrairement à ce que soutient Mme [L] ;

Qu'elle n'est donc pas fondée à soutenir que la convention de forfait annuel en jours incluse dans son contrat de travail sur la base de cet accord est nulle et elle ne peut ainsi réclamer le paiement d'heures supplémentaires ; qu'il y a donc lieu de confirmer le débouté de la demande de nullité de la convention de forfait annuel en jours et de la demande de paiement d'heures supplémentaires ;

Considérant sur la demande indemnitaire fondée sur le défaut d'entretien annuel sur la charge de travail, que la société HERTZ FRANCE justifie de la tenue de cet entretien annuel avec la salariée uniquement pour les années 2016 et 2017 et n'en justifie pas pour les années précédentes ; que l'employeur a donc manqué aux obligations prévues par l'article 2.1.3 de l'accord d'entreprise relatives à la tenue de l'entretien annuel sur la charge de travail ; que toutefois, ainsi qu'il a été dit ci-dessus, aucune surcharge de travail ne ressort des débats et Mme [L] ne justifie d'aucun autre préjudice à ce titre ; qu'il y a donc lieu de la débouter de sa demande de dommages-intérêts à ce titre ; que le jugement sera infirmé sur ce point ;»

Au delà du manque de base légale suggéré par le moyen, le pourvoi pose la question de savoir si les dispositions conventionnelles offrent ou non des garanties suffisantes au regard de la jurisprudence de la chambre sociale.

Rappelons en effet qu'eu égard aux exigences de santé sur lesquelles repose la réglementation du forfait en jours et son caractère dérogatoire au regard des règles de contrôle de la durée du travail, notre jurisprudence considère que le juge doit examiner d'office les conditions de recours par l'entreprise concernée au forfait en jours, et notamment la conformité de l'accord collectif permettant le recours au forfait en jours : Soc., 31 octobre 2007, pourvoi n° 06-43.876, Bull. 2007, V, n° 180 ; Soc., 31 janvier 2012, pourvoi n° 10-19.807, Bull. 2012, V, n° 43 ; Soc., 26 septembre 2012, pourvoi n° 11-14.540, Bull. 2012, V, n° 250 ; Soc., 24 avril 2013, pourvoi n° 11-28.398, Bull. 2013, V, n° 117 ; Soc., 14 mai 2014, pourvoi n° 12-35.033, Bull. 2014, V, n° 121 ; Soc., 11 juin 2014, pourvoi n° 11-20.985, Bull. 2014, V, n° 137 ; Soc., 13 novembre 2014, pourvoi n° 13-14.206, Bull. 2014, V, n° 262 ; Soc., 6 novembre 2019, pourvoi n° 18-19.752, B ; Soc., 13 octobre 2021, pourvoi n° 19-20.561, B.

Dans un arrêt du 29 juin 2011, la chambre sociale a indiqué les conditions que devaient respecter l'accord collectif permettant le recours au forfait en jours, et la convention individuelle de forfait conclue en conséquence : Soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107 ; Bull. civ. V, n° 181 :

« Vu l'alinéa 11 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'article L. 3121-45 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, interprété à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4 de la Directive 1993-104 CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphe 1, et 19 de la Directive 2003-88 CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ensemble l'article 14 de l'accord du 28 juillet 1998 étendu sur l'organisation du travail dans la métallurgie ;

Attendu, d'abord, que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ;

Attendu, ensuite, qu'il résulte des articles susvisés des Directives de l'Union européenne que les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;

Attendu, encore, que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ;

Attendu, enfin, que, selon l'article 14 de l'accord du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises ; que l'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail ; que ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ; que le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail ; qu'en outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec 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 ; que cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé ;

Attendu que pour rejeter les demandes du salarié au titre d'heures supplémentaires et de travail dissimulé, l'arrêt retient que le contrat de travail fixait la durée du travail "conformément à l'accord collectif signé le 23 mai 2000 - article 6. 20 - que M. X... est classé dans la catégorie des cadres jouissant d'une large autonomie dans la gestion et l'organisation de leur temps de travail, catégorie bénéficiant d'une convention de forfait en jours déterminé sur la base de 217 jours de travail par an, qu'il est donc soumis au type d'horaire prévu par l'accord pour cette catégorie", que cette disposition par laquelle le salarié a accepté le bénéfice d'une convention de forfait sur la base de 217 jours par an s'interprète comme excluant la rémunération de toute heure supplémentaire dès lors qu'il était soumis à une convention de forfait en jours de travail telle que déterminée par cet accord et excluant les dispositions légales sur la durée du travail exprimée en heures ; que la référence dans les bulletins de paie à un horaire de 151,67 heures de travail par mois de même que les insuffisances de l'employeur en matière de contrôle du nombre de jours travaillés ou en suivi de l'organisation et de la charge de travail, à les supposer établies, ne sont pas de nature à remettre en cause la convention de forfait fixé en jours ; que cette convention exclut les dispositions sur la durée légale du travail, les heures supplémentaires et des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail et donc un décompte de la durée du travail en heures ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que les stipulations de l'accord collectif du 28 juillet 1998 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 n'avaient pas été observées par l'employeur, ce dont elle aurait dû déduire que la convention de forfait en jours était privée d'effet et que le salarié pouvait prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont elle devait vérifier l'existence et le nombre, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; »

Avec cet arrêt, notre chambre a assuré une combinaison entre les normes européennes et constitutionnelles, qui posent les principes de sécurité au travail, et la loi organisant le forfait en jours.

Ces exigences ont été appliquées à d'autres accords collectifs qui ne remplissaient pas les conditions exigées.

Les exigences de contrôle de la charge de travail par l'employeur sont très strictes. Est ainsi insuffisant un dispositif conventionnel prévoyant un simple système auto-déclaratif des journées travaillées ainsi qu'un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique du salarié dédié à l'examen de son organisation et de sa charge de travail.

Voir ainsi la liste des accords collectifs visée dans le précédent rapport et voir notamment pour les arrêts les plus récents :

* Soc., 13 octobre 2021, pourvoi n° 19-20.561

« 10. En statuant ainsi, alors que **les dispositions de l'annexe 2 -durée et organisation du temps de travail- à la convention collective nationale du Crédit agricole du 4 novembre 1987, issue de l'accord sur le temps de travail au Crédit agricole du 13 janvier 2000**, qui se bornent à prévoir que le nombre de jours travaillés dans l'année est au plus de 205 jours, compte tenu d'un droit à congé payé complet, **que le contrôle des jours travaillés et des jours de repos est effectué dans le cadre d'un bilan annuel, défini dans le présent accord et qu'un suivi hebdomadaire vérifie le respect des règles légales et conventionnelles les concernant en matière de temps de travail, notamment les onze heures de repos quotidien, sans instituer 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, ne sont 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**, ce dont il se déduisait que la convention de forfait en jours était nulle, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »

* Soc., 14 décembre 2022, pourvoi n° 21-10.251, 20-20.572

« 11. En statuant ainsi, alors que l'article 3.2.1. de l'accord du 5 septembre 2003, attaché à la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 9 mai 2012, qui se borne à prévoir que le décompte des journées travaillées ou des jours de repos pris est établi mensuellement par l'intéressé, que les cadres concernés doivent remettre, une fois par mois à l'employeur qui le valide, un document récapitulant le nombre de jours déjà travaillés, le nombre de jours ou de demi-jours de repos pris et ceux restant à prendre, qu'à cette occasion doit s'opérer le suivi de l'organisation du travail, le contrôle de l'application du présent accord et de l'impact de la charge de travail sur leur activité de la journée, que le contrôle des jours sera effectué soit au moyen d'un système automatisé, soit d'un document auto-déclaratif et que dans ce cas, le document signé par le salarié et par l'employeur est conservé par ce dernier pendant trois ans et tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, **sans instituer 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**, ce dont il se déduisait que la convention de forfait en jours était nulle, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »

* Soc., 5 juillet 2023, pourvoi n° 21-23.222

« 10. En statuant ainsi, alors que les dispositions des articles 1.09 f et 4.06 de la **convention collective du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981, étendue par arrêté du 30 octobre 1981, dans leur rédaction issue de l'avenant du 3 juillet 2014**, qui se bornent à prévoir que la charge quotidienne de travail doit être répartie dans le temps de façon à assurer la compatibilité des responsabilités professionnelles avec la vie personnelle du salarié, que les entreprises sont tenues d'assurer un suivi individuel régulier des salariés concernés et sont invitées à mettre en place des indicateurs appropriés de la charge de travail, que compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, le respect des dispositions contractuelles et légales sera assuré au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié en forfait jours devant renseigner le document de suivi du forfait mis à sa disposition à cet effet, que ce document de suivi du forfait fait apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés et rappelle la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables, que le salarié bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique dont l'objectif est notamment de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours prévu par la convention de forfait et de mettre en oeuvre les actions correctives en cas d'inadéquation avérée, **en ce qu'elles ne permettent pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié**, ce dont elle aurait dû déduire que la convention de forfait en jours était nulle, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »

* Soc., 5 juillet 2023, pourvoi n° 21-23.387

« 14. En statuant ainsi, alors que **l'article 2.8.3. de l'accord du 11 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, attaché à la convention collective nationale du personnel des**

prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, qui se borne à prévoir que l'employeur est tenu de mettre en place des modalités de contrôle du nombre des journées ou demi-journées travaillées par l'établissement d'un document récapitulatif faisant en outre apparaître la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de réduction du temps de travail, **ce document pouvant être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur**, et que les cadres concernés par un forfait jours bénéficient chaque année d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique, au cours duquel il sera évoqué l'organisation du travail, l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail en résultant, **sans instituer 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**, ce dont il se déduisait que la convention de forfait en jours était nulle, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »

* Soc., 24 avril 2024, pourvoi n° 22-20.539

« 15. En statuant ainsi, alors que ni les dispositions de **l'avenant n° 7 du 7 avril 2000 relatif à la réduction du temps de travail, alors applicable, à la convention collective des avocats salariés** (cabinets d'avocats) du 17 février 1995, qui, dans le cas de forfaits en jours, se limitaient à prévoir, en premier lieu, que le nombre de journées ou demi-journées de travail sera comptabilisé sur un document établi à la fin de l'année par l'avocat concerné et précisant le nombre de journées ou de demi-journées de repos pris, en second lieu, qu'il appartient aux salariés concernés de respecter les dispositions impératives ayant trait au repos quotidien et au repos hebdomadaire, le cabinet devant veiller au respect de ces obligations, ni les stipulations de l'accord d'entreprise relatif à l'organisation du temps de travail du 14 mai 2007 qui se bornent à prévoir qu'un suivi du temps de travail sera effectué pour tout collaborateur sur une base annuelle, que toutefois, autant que faire se peut, la direction cherchera à faire un point chaque trimestre et à attirer l'attention des collaborateurs dont le suivi présente un solde créditeur ou débiteur trop important afin qu'ils fassent en sorte de régulariser la situation au cours du trimestre suivant, ni les dispositions de l'avenant n° 15, à la convention collective des avocats salariés (cabinets d'avocats) du 17 février 1995, du 25 mai 2012, relatif au forfait annuel en jours, qui se bornent à prévoir que l'avocat doit organiser son travail pour ne pas dépasser onze heures journalières, sous réserve des contraintes horaires résultant notamment de l'exécution des missions d'intérêt public, que le nombre de journées ou de demi-journées de travail sera comptabilisé sur un document de contrôle établi à échéance régulière par l'avocat salarié concerné selon une procédure établie par l'employeur, que l'avocat salarié bénéficie annuellement d'un entretien avec sa hiérarchie portant sur l'organisation du travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale et sa rémunération, que l'employeur ou son représentant doit analyser les informations relatives au suivi des jours travaillés au moins une fois par semestre et que l'avocat salarié pourra alerter sa hiérarchie s'il se trouve confronté à des difficultés auxquelles il estime ne pas arriver à faire face, **en ce qu'elles ne permettent pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié**, ce dont elle aurait dû déduire que, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 12 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, la convention de forfait en jours était nulle, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »

D'autres accords collectifs importants ont été jugés comme offrant des garanties suffisantes :

* Soc., 17 décembre 2014, pourvoi n° 13-22.890, Bull. 2014, V, n° 301

« Attendu, enfin, que **l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail dans le secteur des banques du 29 mai 2001** prévoit que "Le décompte des journées et demi-journées travaillées se fait sur la base d'un système auto-déclaratif", que " **l'organisation du travail de ces salariés devra faire l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veillera notamment aux éventuelles surcharges de travail**", que "dans ce cas, il y aura lieu de procéder à une analyse de la situation, de prendre le cas échéant toutes dispositions adaptées pour respecter, en particulier, la durée minimale du repos quotidien prévue par l'article L. 220-1 du code du travail et de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés, et ce dans les limites prévues au dernier alinéa de l'article L. 212-15-3, III, dudit code", que "La charge du travail confiée et

l'amplitude de la journée d'activité en résultant doivent permettre à chaque salarié de prendre obligatoirement le repos quotidien visé ci-dessus" et que "la durée minimale de ce repos est fixée légalement à 11 heures prises d'une manière consécutive et, le cas échéant, selon les modalités de l'article 63 de la convention collective nationale de la banque." ;

Attendu que pour dire que la convention de forfait en jours doit être considérée comme illicite, l'arrêt retient que l'avenant au contrat de travail du salarié mentionne que "l'organisation du travail du salarié fera l'objet d'un suivi régulier avec sa hiérarchie afin que la durée minimale de repos quotidien soit respectée et que le nombre de jours travaillés ne soit pas dépassé. En cas de surcharge de travail, M. [X] devra informer dès que possible sa hiérarchie", et qu'il apparaît ainsi que ces dispositions contractuelles, prises en application de l'accord de branche, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition dans le temps de travail de l'intéressé et donc à assurer la protection de la santé et de la sécurité du salarié, qu'en effet, le système auto-déclaratif qui tend en réalité à faire peser sur le salarié la garantie de son droit à la santé et au repos ne saurait être considéré comme licite puisqu'il appartient à l'employeur, seul, soumis à une obligation de sécurité de résultat de veiller à garantir le droit à la santé et au repos de ses salariés ;

*Qu'en statuant ainsi, alors que **répondent aux exigences relatives au droit à la santé et au repos, les dispositions de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail dans le secteur des banques du 29 mai 2001 imposant notamment à l'employeur de veiller à la surcharge de travail et d'y remédier, de sorte qu'est assuré le contrôle de la durée maximale raisonnable de travail** , la cour d'appel, qui s'est référée au seul contrat de travail, a violé les textes susvisés ; »*

** Soc., 22 juin 2017, pourvoi n° 16-11.762, Bull. 2017, V, n° 106*

« Attendu, ensuite, que répond aux exigences relatives au droit à la santé et au repos, l'accord conclu le 11 juillet 2008 au sein de la société relatif à l'organisation du temps de travail des cadres relevant du statut d'autonomie, selon lequel ces personnels sont soumis à un forfait annuel en jours évalué à deux cent neuf jours par an, en ce qu'il prévoit, d'une part que les cadres sont tenus de déclarer régulièrement dans le logiciel « temps » en place dans l'entreprise le nombre de jours ou de demi-journées travaillées ainsi que le nombre de jours ou de demi-journées de repos et qu'une consolidation est effectuée par la direction des ressources humaines pour contrôler leur durée de travail, d'autre part qu'au cours de l'entretien annuel d'appréciation, le cadre examine avec son supérieur hiérarchique la situation du nombre de jours d'activité au cours de l'exercice précédent au regard du nombre théorique de jours de travail à réaliser, les modalités de l'organisation, de la charge de travail et de l'amplitude de ses journées d'activité, la fréquence des semaines dont la charge a pu apparaître comme atypique, que toutes mesures propres à corriger cette situation sont arrêtées d'un commun accord et que s'il s'avère que l'intéressé n'est pas en mesure d'exercer ses droits à repos, toute disposition pour remédier à cette situation sera prise d'un commun accord entre le cadre concerné et son manager ; »

** Soc., 15 décembre 2021, pourvoi n° 19-18.226*

« 14. L'article 4 de l'accord d'entreprise prévoit, d'une part, que la mission et la charge de travail confiées aux cadres ne devaient pas conduire à imposer un horaire moyen sur l'année supérieur à huit heures de temps de travail effectif par jour soit l'équivalent de 1 736 heures à l'année pour la majorité des cadres et en particulier les responsables de rayon, les responsables administratifs, les responsables de dépôt, les responsables "front-office" et les autres cadres de niveau comparable dans le réseau ou au siège, d'autre part, que les cadres ne devraient pas dépasser un horaire quotidien de dix heures de temps de travail effectif et ne pourraient être astreints à respecter un tel horaire. Il en découle que l'employeur doit définir et adapter la charge de travail confiée au salarié dans le respect des plafonds horaires conventionnels.

15. Aux termes de l'article 7.2 de l'accord d'entreprise, les signataires du texte étaient convenus de rechercher une organisation du temps de travail permettant l'octroi systématique des deux jours entiers de repos hebdomadaire par semaine accolés ou non suivant les besoins des établissements et que chaque cadre devrait bénéficier d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives, sauf dérogation en cas de circonstances exceptionnelles et dans les conditions prescrites par la législation.

16. Il résulte de ces dispositions que l'employeur doit notamment veiller au risque de surcharge de travail du salarié et y remédier, de sorte que le contrôle de la durée maximale de travail soit assuré.

17. La cour d'appel, qui a retenu que les stipulations de l'accord d'entreprise étaient de nature à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours, a fait l'exacte application de la loi. »

* Soc., 5 juillet 2023, pourvoi n° 21-23.294

« 7. Pour dire nulle la convention individuelle de forfait annuel en jours signée par le salarié, l'arrêt relève que l'article 4.2.9 de la convention collective nationale susvisée prévoit que « la situation de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail de l'ETAM et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié... Les ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait-jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives... L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ce temps de repos minimum. La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps de travail de l'ETAM concerné... Le Comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT... seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en oeuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés... La mise en place du forfait annuel en jours est précédée d'un entretien au cours duquel l'ETAM sera informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte... ».

8. L'arrêt retient que ce dispositif conventionnel n'est pas de nature à assurer un niveau suffisant de contrôle et de protection tant de la sécurité que de la santé au travail des salariés concernés, s'agissant plus particulièrement du nécessaire suivi de la charge et de l'amplitude de travail, dès lors qu'il se limite pour l'essentiel à prévoir un entretien au moins annuel avec le supérieur hiérarchique, en visant de manière par trop générale que la charge de travail de l'ETAM et l'amplitude de ses journées d'activité doivent rester dans des limites raisonnables, et une consultation des institutions représentatives du personnel, qui n'est pas clairement détaillée.

9. En statuant ainsi, alors que l'article 4.2.9 prévoit également que **l'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos**, qu'un document individuel de suivi des journées et demi-journées travaillées, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) est tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur, **que ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice, de sorte que répondent aux exigences relatives au droit à la santé et au repos et assurent ainsi le contrôle de la durée raisonnable de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires les dispositions de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006**, dans sa version issue de l'avenant n° 3 étendu du 11 décembre 2012, qui imposent notamment à l'employeur de veiller au risque de surcharge de travail du salarié et d'y remédier, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »

voir aussi * Soc., 2 octobre 2024, pourvoi n° 22-16.519

« 20. Selon le premier de ces textes, un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

21. Aux termes du dernier de ces textes, le forfait en jours s'accompagne d'un suivi du nombre de jours ou demi-journées travaillés et du respect du repos quotidien et hebdomadaire prévu par le présent accord, ainsi que de la charge de travail. Ce suivi peut s'effectuer à l'aide d'un document tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Ce document fait apparaître la qualification de chacune des journées ou demi-journées du mois, répartie en quatre catégories au minimum : travail, repos, congé payé, autre absence ; afin d'identifier les éventuelles difficultés en matière d'amplitude des journées de travail, le document indique

également, lorsqu'un repos quotidien a été inférieur à douze heures consécutives, quelle en a été la durée. Il doit également comporter la possibilité pour le salarié d'ajouter toute information complémentaire qu'il jugerait utile d'apporter. Signé par le salarié, le document de décompte est remis mensuellement à sa hiérarchie, responsable de son analyse et des suites à donner, ainsi que de sa conservation. Un récapitulatif annuel est remis au salarié, dans les trois mois suivant la fin de la période.

Au moins une fois par an, le salarié en forfait jours bénéficie à l'initiative de sa hiérarchie d'un entretien portant sur sa charge et son amplitude de travail, sur l'organisation du travail dans l'entreprise ou l'établissement, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, ainsi que sur sa rémunération.

Un entretien doit également être proposé par la hiérarchie du salarié lorsque le document mensuel de décompte visé ci-dessus fait apparaître des anomalies répétées mettant en évidence des difficultés en matière de temps de travail. Cet entretien a pour objet d'examiner les mesures correctives à mettre en oeuvre.

Un entretien supplémentaire peut en outre avoir lieu à tout moment de l'année à l'initiative du salarié si celui-ci rencontre des difficultés d'organisation de sa charge de travail l'amenant à des durées de travail trop importantes. Cette alerte doit aboutir à des décisions concrètes.

Lorsqu'un entretien a été rendu nécessaire en raison de difficultés en matière de temps de travail, un bilan est effectué trois mois plus tard afin de vérifier que la charge de travail présente bien un caractère raisonnable. L'entreprise peut mettre en place d'autres modalités de suivi que le document ci-dessus, à condition de présenter les mêmes garanties.

22. Pour débouter la salariée de sa demande au titre des heures supplémentaires, l'arrêt relève que l'intéressée a signé l'avenant à son contrat de travail du 1er mars 2017 prévoyant spécifiquement que « le contrat de travail est établi pour une durée de travail à temps complet. Compte tenu de la large autonomie dans l'organisation de son emploi du temps dont elle dispose, Mme [W] relève pour le calcul de son temps de travail du forfait en jours. A ce titre [elle] est soumise aux dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail et de l'article 5.7.2 de la convention collective nationale de commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire et de son avenant du 17 septembre 2015 relatif au forfait annuel en jours (...) ». Il retient que la salariée a adhéré à cette convention de forfait en jours détaillée dans l'avenant au contrat de travail et en conclut qu'elle est donc liée par les dispositions contractuelles. Il ajoute qu'elle échoue, par ailleurs, à démontrer qu'elle ne disposait d'aucune autonomie dans son emploi du temps et que son temps de travail excédait les prescriptions du forfait en jours applicable.

23. En se déterminant ainsi, sans rechercher, ainsi qu'il le lui était demandé, si **les stipulations de l'accord collectif du 12 juillet 2001, modifié par avenant du 17 septembre 2015, qui sont propres à assurer la garantie du respect de la durée raisonnable de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires**, avaient été effectivement mises en oeuvre par l'employeur, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision. »

Rappelons que notre jurisprudence applique le principe d'effectivité des mesures prévues par l'accord collectif : celles-ci ne doivent pas se présenter comme une pétition de principe, mais **être de nature à assurer un suivi effectif et régulier de la charge de travail du salarié afin de mettre l'employeur en mesure d'intervenir réellement et en temps utile** si celle-ci s'avère finalement incompatible avec une durée de travail raisonnable.

Le moyen soutient que la cour d'appel n'a pas caractérisé en quoi les dispositions de l'accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail du 18 novembre 2013 retenus par elle seraient de nature à permettre à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, 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, et donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, pour conclure à un grief de manque de base légale.

Cependant il appartient à la Cour de cassation d'effectuer un contrôle de la conformité de l'accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail du 18 novembre 2013.

Notre chambre devra apprécier si les motifs de l'arrêt encourent les griefs du moyen éventuellement au regard d'une violation de la loi.

La chambre pourrait aussi envisager, après analyse des stipulations de l'accord d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 18 novembre 2013 qui imposent notamment à l'employeur de veiller à la surcharge de travail et d'y remédier, un rejet du moyen par des motifs substitués, en application de l'article 620 du code de procédure civile.

En application de l'article 1015 du code de procédure civile, les parties sont invitées à présenter leurs éventuelles observations dans le délai d'un mois suivant la mise en ligne du présent rapport, sur cette possibilité de rejet par substitution de motifs.