



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° Z2422129	
Décision attaquée : 16 octobre 2024 de la cour d'appel de Paris	

La société Ta-Leeuwin France C/ Mme [Z] [L]	
Renaud Halem, avocat général référendaire	AVIS de l'avocat général

La conclusion entre l'employeur et le salarié d'une convention individuelle de forfait annuel en jours sur le fondement d'un accord collectif ne correspondant pas à l'activité principale de l'entreprise et fixant un nombre de jours de travail supérieur à celui prévu par l'accord dont celle-ci relève est-elle sanctionnée par la nullité de la convention individuelle de forfait, l'indemnisation des jours excédentaires ou le versement de dommages-intérêts au salarié ?

Cette question, soulevée par le premier moyen ¹ à l'étude duquel le présent avis sera limité, confirme la difficulté pour le juge d'arbitrer entre les différentes sanctions ouvertes par le droit du travail face à un forfait irrégulier, allant de la nullité pure et simple de la convention individuelle à la monétisation du dommage en fonction de la gravité du manquement, mais également de l'effet dissuasif recherché à l'égard de l'employeur et de la réparation efficace du préjudice subi par le salarié.

Une salariée recrutée en qualité de directrice commerciale d'une société de vente de matériel informatique et de bureau à compter du 7 janvier 2019, appliquant la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (la convention SYNTEC) et soumise en application de celle-ci à une convention de forfait annuel de 218 jours, a ainsi été licenciée pour faute lourde le 22 janvier 2020.

Afin de contester cette sanction et d'obtenir le paiement d'heures supplémentaires, elle a saisi le 18 juin 2020 le conseil de prud'hommes de Meaux qui, par jugement du 14 octobre 2021, rectifié le 22 septembre 2022, a rejeté sa demande, constatant notamment que la salariée ne revendiquait pas la nullité de sa convention de forfait.

Ce jugement a été infirmé sur ce point par arrêt de la cour d'appel de Paris du 16 octobre 2024 qui a considéré que l'activité principale de l'entreprise n'entraîne pas dans le champ d'application de la convention SYNTEC mais dans celui de la convention collective du commerce de gros du 23 juin 1970 limitant le forfait à 214 jours par an.

Elle a de ce fait prononcé la nullité de la clause de forfait stipulée au contrat de travail et condamné l'employeur au paiement d'un arriéré d'heures supplémentaires, lequel a formé un pourvoi en cassation le 5 décembre 2024.

DISCUSSION

Le forfait annuel en jours, formalisé par une convention individuelle signée sur le fondement d'un accord collectif imposant un contrôle de la charge de travail du salarié (1), fait l'objet de sanctions différenciées en fonction de la nature de l'irrégularité, permettant l'indemnisation d'un dépassement du nombre de jours compris dans celui-ci (2). L'évolution du régime de ces sanctions, la souplesse dont disposent les parties dans l'application d'une convention collective autre que celle déterminée par l'activité principale de l'entreprise et la nécessité d'une réparation efficace du dépassement du forfait invitent à privilégier la voie indemnitaire sur celle de la nullité de la convention individuelle (3), contrairement à ce qu'a jugé la cour d'appel en l'espèce (4).

1. La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 dite "Aubry II" a consacré dans le code du travail la faculté d'organiser la durée du travail selon un forfait annuel en jours, qui permet de fixer globalement le temps de travail à accomplir par le salarié sur l'année en contrepartie d'un salaire forfaitaire comprenant les heures supplémentaires, par la juxtaposition, d'une part, d'une convention ou d'un accord collectif précisément réglementé fixant le nombre de jours travaillés dans la limite de 217 jours et, d'autre part, d'une convention individuelle de forfait [2](#).

Si la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 a généralisé le recours à ce dispositif [3](#) en laissant subsister les anciens forfaits [4](#), la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a défini plus étroitement, sous l'influence de la jurisprudence de la Cour de cassation soucieuse de faire respecter les principes de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs prescrits par le droit européen [5](#), leur régime en sécurisant également les forfaits en cours d'application [6](#).

C'est ainsi que l'actuel article L. 3121-55 du code du travail issu de cette réforme, disposition d'ordre public, confirme la nécessité de recueillir l'accord du salarié concerné et de le formaliser par écrit [7](#) :

" La forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit ".

L'article L. 3121-63 du même code reprend l'exigence d'un fondement conventionnel:

“ Les forfaits annuels en heures ou en jours sur l'année sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche ”.

Conformément à l'exigence jurisprudentielle antérieure à la loi du 8 août 2016 de protection de la santé et de la sécurité du salarié [8](#), l'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours doit inclure plusieurs mentions propres à garantir l'exigence d'ordre public du caractère raisonnable et de la bonne répartition dans le temps de la charge de travail du salarié [9](#), notamment du nombre de jours inclus dans le forfait dans la limite de 218 jours, des caractéristiques des conventions individuelles de forfait fixant ce nombre de jours, des modalités d'évaluation et de suivi régulier par l'employeur de la charge de travail du salarié ainsi que de leur communication mutuelle sur ce point [10](#).

La loi “Travail” de 2016 y a ajouté le dispositif dit “béquille”, permettant de corriger *a posteriori* un accord défectueux, sous réserve de respecter plusieurs mesures correctives [11](#), sujettes au recours du salarié comme les précédentes.

2. Les manquements aux règles du forfait annuel en jours l'exposent à des sanctions différentes selon la nature de l'irrégularité, emportant chacune des conséquences en matière de décompte du temps de travail.

2.1. En cas de non-respect des conditions, de forme ou de fond, de recours au forfait annuel en jours, la nullité de la convention individuelle de forfait est encourue [12](#).

Il en va ainsi en cas d'absence de convention individuelle de forfait écrite [13](#) ou d'absence d'accord collectif autorisant le recours au forfait annuel en jours [14](#).

La nullité est encore encourue lorsque les stipulations de l'accord collectif sont insuffisantes à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, en garantissant que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et bien réparties dans le temps [15](#). Cette sanction s'applique également à l'absence ou à l'insuffisance des mesures béquille mises en place pour y remédier [16](#).

Quel qu'en soit le motif, l'annulation entraîne le retour automatique au décompte horaire du temps de travail dans un cadre hebdomadaire avec la possibilité pour le salarié de solliciter le paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre conformément à l'article L. 3171-4 du code du travail [17](#). Il peut également réclamer, sur le fondement de l'obligation de sécurité, des dommages-intérêts pour absence de contrôle de la charge de travail [18](#), sous réserve de prouver un dommage distinct de celui réparé par l'octroi du rappel d'heures supplémentaires [19](#).

En revanche, l'employeur peut quant à lui demander le remboursement des jours de réduction du temps de travail accordés en exécution de la convention individuelle de forfait en jours dont le paiement est devenu indu [20](#).

2.2. En cas d'inexécution par l'employeur des obligations mises à sa charge par l'accord collectif mettant en place le recours au forfait en jours, l'exécution de la convention individuelle de forfait est privée d'effet à compter de la défaillance de celui-ci [21](#).

Le temps de travail devenant évalué dans les conditions du droit commun [22](#), le salarié peut alors prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont le juge du fond doit

vérifier l'existence et le nombre [23](#).

Comme dans la précédente situation, pour la durée de la période de suspension, le paiement des jours de réduction du temps de travail accordés en exécution de la convention individuelle de forfait en jours devient indu de sorte que le salarié doit les rembourser à l'employeur [24](#).

La différence de conséquences de la privation d'effet par rapport à la nullité tient, pour l'essentiel, au caractère temporaire de la première, qui permet à la convention individuelle de retrouver sa vigueur une fois les irrégularités supprimées [25](#).

2.3. Enfin, le dépassement par le salarié du nombre de jours prévus par son forfait n'emporte ni la nullité de la convention de forfait, ni son absence d'effet [26](#) mais a vocation à être réglé par la voie indemnitaire, de plusieurs manières.

Les jours travaillés au-delà du forfait ont en effet vocation à faire l'objet de rappels de salaire déterminés selon le mécanisme probatoire de l'article L. 3171-4 du code du travail propre aux heures supplémentaires [27](#).

Le salarié peut ensuite actionner le dispositif du rachat de jours de l'article L. 3121-59 du code du travail, consistant à rémunérer les jours dépassant le forfait selon un taux d'au moins 10 %, sauf pour le juge à déterminer la majoration de la rémunération en l'absence d'accord entre les parties [28](#).

Si l'accord de branche ou d'entreprise relatif au forfait en jours le prévoit, le salarié peut également transférer ses jours de repos dans un compte épargne-temps (CET) en application de l'article L. 3152-1 du code du travail, ce qui s'accompagne inévitablement d'un dépassement du nombre de jours fixé dans le forfait. Un tel transfert peut aboutir au rachat des jours de repos par le biais des dispositifs de monétisation du CET.

Outre ces différentes formes de compensation, le dépassement ouvre droit aux dommages-intérêts prévus par l'article L. 3121-61 du code du travail, lequel octroie au salarié au forfait en jours, dont la rémunération est manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, une indemnité en fonction du préjudice subi [29](#).

Cependant, le non-paiement de ces dépassements ne constitue pas à lui seul un manquement suffisamment grave de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail [30](#).

3. Dans ces conditions, la question de la sanction qu'appelle l'application erronée par l'employeur d'une convention collective ayant causé au salarié au forfait annuel un dépassement du nombre de jours fixé par l'accord dont l'entreprise relève paraît devoir être tranchée en faveur de la voie indemnitaire plutôt que de celle de l'annulation de la convention individuelle de forfait, pour plusieurs raisons.

Le fait que l'activité principale de l'entreprise relève de la convention collective du commerce de gros du 23 juin 1970 plutôt que de la convention SYNTEC, qui autorisent toutes deux le recours au forfait annuel en jours, s'apparente davantage à une mauvaise exécution par l'employeur des obligations mises à sa charge par l'accord applicable qu'à une absence totale de convention individuelle, d'accord autorisant le recours au forfait ou de garanties dans celui-ci pour la santé et la sécurité du salarié. Le dépassement du

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

Cette dernière est en effet réservée aux violations les plus graves des conditions de forme et de fond de recours au forfait annuel en jours, auxquelles ne saurait être assimilé un concours entre deux conventions collectives autorisant la mise en œuvre de cette organisation du travail.

Il a ensuite été démontré plus haut que tant que législateur que la jurisprudence ont traité les situations de dépassement du nombre de jours compris dans le forfait par la voie indemnitaire, en permettant le règlement ou la monétisation des jours de travail accomplis au-delà de la limite forfaitaire, non par l'annulation pure et simple de la convention individuelle. La loi du 20 août 2008 et celle du 8 août 2016 ont même permis le maintien en vigueur des accords antérieurs et favorisé leur régularisation via un mécanisme de "béquille".

Il serait dès lors peu cohérent avec cette évolution d'annuler la convention individuelle lorsque le dépassement peut être autrement réparé, le recours à la nullité pouvant même dissuader certains salariés de dénoncer le dépassement, par peur de perdre d'autres avantages prévus par l'accord ou le contrat de travail en contrepartie du recours au forfait.

En outre, le droit de la négociation collective offre une certaine souplesse aux parties et permet qu'un employeur applique volontairement, dans le cadre de la relation individuelle de travail, des conventions ou accords de branche, professionnels ou interprofessionnels auxquels il n'est pas soumis. S'il est dans ce cas assujéti à une autre convention collective en raison de la nature de son activité principale, il est autorisé à appliquer simultanément les deux conventions, en retenant pour chaque avantage les dispositions les plus favorables aux salariés ³¹.

L'erreur de l'employeur sur l'accord de forfait applicable, peu éloignée de l'application volontaire d'une convention collective autre que celle déterminée par l'activité principale de l'entreprise, ne paraît dès lors pas, par analogie, devoir être réglée par la nullité de la convention individuelle, mais plutôt par l'application *a posteriori* de l'accord plus favorable éludé et l'indemnisation des jours de travail surnuméraires.

Enfin, des considérations pratiques liées à la meilleure efficacité de la solution indemnitaire par rapport à l'annulation pure et simple de la convention individuelle, qui évite les difficultés attachées à celle-ci en termes de décompte rétrospectif dans un cadre hebdomadaire du temps de travail et des heures supplémentaires effectués sur la période de mise en œuvre de la convention, demeure relativement neutre sur la poursuite de la relation de travail, fait intervenir le juge pour fixer objectivement l'indemnisation et permet au salarié de demander en sus des dommages-intérêts liés à l'application d'une convention hors du champ de l'activité de l'entreprise, confortent l'opportunité de l'option pour l'indemnisation des jours excédentaires.

4. En l'espèce, pour justifier la condamnation de l'employeur au paiement d'heures supplémentaires, la cour d'appel a jugé que la convention SYNTEC du 15 décembre 1987, prévoyant un plafond de 218 jours et ayant servi de fondement au forfait contractuel, a été appliquée en lieu et place de la convention collective du commerce de gros du 23 juin 1970 dont relevait l'entreprise, fixant un forfait de 214 jours, de sorte que la nullité de la clause de forfait est encourue :

" En l'espèce l'activité principale de l'entreprise employeur n'est pas celle qui entre dans le champ d'application de la convention collective SYNTEC, mais bien, comme le revendique la salariée, la convention collective du commerce de gros du 23 juin 1970 qui inclut les entreprises de papeterie et articles de bureau, de matériels électriques et électroniques.

Or, à peine de nullité, 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.

La convention collective du commerce de gros, qui n'a pas servi de fondement au forfait contractuel, prévoit la possibilité d'un forfait de 214 jours, alors que le forfait appliqué à la salariée était de 218 jours .

Par conséquent, la clause de forfait est nulle et non pas réputée non-écrite comme le soutient la salariée . En tout état de cause, elle ne peut valablement fonder l'existence d'un forfait jours de sorte qu'il faut examiner la demande d'heures supplémentaires. C'est donc à tort que le conseil des prud'hommes a écarté la demande au motif que la salariée n'en demandait pas expressément la nullité " (arrêt attaqué, p. 6, § 10 à 12, et p. 7, § 1). .

Une telle motivation, alors que l'application d'un accord collectif de forfait annuel en jours ne correspondant pas à l'activité principale de l'entreprise et prévoyant un nombre de jours de travail supérieur à celui fixé par l'accord dont celle-ci relève ne saurait être sanctionnée par la nullité de la convention individuelle de forfait mais ouvre droit au paiement des jours supplémentaires effectués dans les conditions prévues à l'article L. 3171-4 du code du travail, constitue bien, ainsi que le soutient la première branche du premier moyen, une violation des articles L. 3121-55, L. 3121-64 et L. 3121-65 du code du travail, ensemble l'avenant du 30 juin 2016 et l'accord du 14 décembre 2001 relatif au forfait annuel en jours au sein de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970.

Elle expose par conséquent l'arrêt à la **cassation** .

S'agissant des conséquences de la sanction, la seconde branche du moyen soutient à juste titre que la cassation à intervenir sur la première atteint, en application de l'article 624 du code de procédure civile, les chefs de dispositif ayant condamné l'employeur au paiement des sommes de 69 045,70 euros au titre des heures supplémentaires de l'année 2019 et de 6904,57 euros au titre des congés payés afférents. Cette conséquence paraît pouvoir être suffisamment précisée par le dispositif de l'arrêt de cassation le cas échéant prononcé.

En revanche, le chef de dispositif ayant condamné l'employeur au versement d'une somme de 30 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation des préjudices nés du licenciement abusif se fonde sur des motifs différents de ceux ayant justifié l'annulation de la convention individuelle de forfait en jours et la condamnation de l'intéressé au paiement d'arriérés d'heures supplémentaires et de congés payés.

Il n'a donc pas avec celle-ci un lien d'indivisibilité ou de dépendance nécessaire au sens de l'article 624 du code de procédure civile précité.

Pour cette raison, un **rejet** de cette seconde branche pourra par conséquent être formalisé.

PROPOSITION

- Cassation sur la première branche du premier moyen ;

- rejet de la seconde branche du premier moyen.

¹ La première branche du moyen, qui pose la question de fond déterminante pour la solution du litige, est tirée de la violation, par fausse application, des articles L. 3121-55, L. 3121-64 et L. 3121-65 du code du travail, ensemble l'avenant du 30 juin 2016 et l'accord du 14 décembre 2001 relatif au forfait annuel en jours au sein de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970. La seconde branche sollicite l'extension des conséquences de la cassation aux chefs de condamnation relatifs aux heures supplémentaires et à la réparation des préjudices nés du caractère abusif du licenciement en application de l'article 624 du code de procédure civile.

² Article L. 212-15-3 du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 : " I. - *Les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des dispositions des articles L. 212-15-1 et L. 212-15-2 doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail. Leur durée de travail peut être fixée par des conventions individuelles de forfait qui peuvent être établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. La conclusion de ces conventions de forfait doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement qui détermine les catégories de cadres susceptibles de bénéficier de ces conventions individuelles de forfait ainsi que les modalités et les caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d'être conclues . A défaut de convention ou d'accord collectif étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, des conventions de forfait en heures ne peuvent être établies que sur une base hebdomadaire ou mensuelle.*

II. - Lorsque la convention ou l'accord prévoit la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année, l'accord collectif doit fixer la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi , sans préjudice du respect des dispositions des articles L. 212-1-1 et L. 611-9 relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié. La convention ou l'accord, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4, peut déterminer des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues au deuxième alinéa des articles L. 212-1 et L. 212-7, à condition de prévoir des modalités de contrôle de l'application de ces nouveaux maxima conventionnels et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés et sous réserve que cette convention ou cet accord n'ait pas fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26.

La convention ou l'accord peut également préciser que les conventions de forfait en heures sur l'année sont applicables aux salariés itinérants non cadres 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 ". Voir le § III pour la limite de 217 jours annuels.

³ Voir article L. 3121-40 du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 : " *La conclusion de conventions de forfait est prévue par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.*

Cette convention ou cet accord prévoit les catégories de cadres susceptibles de bénéficier de ces conventions individuelles de forfait ainsi que les modalités et les caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d'être conclues.

A défaut de convention ou d'accord collectif de travail étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, des conventions de forfait en heures ne peuvent être établies que sur une base hebdomadaire ou mensuelle ".

⁴ Voir article 19 , III, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 : " *Les accords conclus en application des articles L. 3121-40 à L. 3121-51 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur* " .

⁵ Voir l'arrêt fondateur Soc, 29 juin 2011, n° 09-71.107 ayant imposé à l'accord d'entreprise ou de branche de comporter des clauses garantissant suffisamment le droit au repos et à la santé des salariés concernés.

⁶ Article 12 , III, de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 : " *L'exécution d'une convention individuelle de forfait en jours conclue sur le fondement d'une convention ou d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui, à la date de publication de la présente loi, n'est pas conforme aux 1° à 3° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail peut être poursuivie, sous réserve que l'employeur respecte l'article L. 3121-65 du même code. Sous ces mêmes réserves, l'accord collectif précité peut également servir de fondement à la conclusion de nouvelles conventions individuelles de forfait* ".

⁷ L'établissement d'un écrit est prescrit à peine de validité de la convention individuelle de forfait (Soc, 26 mars 2008, n° 06-45.990 ; Soc, 4 novembre 2015, n° 14-10.419). Un renvoi général à l'accord d'entreprise ne suffit pas à y suppléer (Soc, 31 janvier 2012, n° 10-17.593).

⁸ Cette exigence, fixée par l'arrêt de la Cour de cassation du 29 juin 2011 (n° 09-71.107) précité, impliquait déjà celle d'une charge de travail raisonnable et bien répartie dans le temps (Soc, 26 septembre 2012, n° 11-14.540) ainsi que la mise en place d'un dispositif de contrôle régulier en cas d'augmentation d'activité (Soc, 14 mai 2014, n° 12-35.033).

⁹ Article L. 3121-60 du code du travail (dans la partie ordre public de la section consacré aux conventions de forfait) : " *L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail* ".

¹⁰ Article L. 3121-64 du code du travail.

¹¹ Article L. 3121-65 du code du travail : l'employeur doit établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, doit s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire, et organiser un entretien annuel portant notamment sur la charge de travail du salarié.

¹² Dans certains arrêts, la Cour de cassation a jugé que la convention individuelle de forfait est simplement inopposable (Soc, 5 octobre 2017, n° 16-23.106), ce qui doit être compris comme la référence aux conséquences à l'égard du salarié de la nullité de l'acte vicié (voir sur cette distinction Soc, 15 décembre 2021, n° 19-18.226, qui distingue clairement l'inopposabilité de la privation d'effet de la convention individuelle de forfait).

¹³ Soc, 13 février 2013, n° 11-27.826 ; Soc, 4 novembre 2015, n° 14-10.419.

¹⁴ Soc, 18 mai 2014, n° 13-13.947 ; Soc, 17 décembre 2014, n° 13-23.230 ; Soc, 9 mai 2018, n° 16-26.910.

¹⁵ Soc, 24 avril 2013, n° 11-28.398 ; Soc, 6 octobre 2015, n° 13-17.250 ; Soc, 25 janvier 2017, n° 15-12.459 ; Soc, 11 juin 2014, n° 11-20.985 ; Soc, 14 mai 2014, n° 12-35.033 ; Soc, 14 mai 2014, n° 13-10.637 ; Soc, 13 novembre 2014, n° 13-14.206 ; Soc, 4 février 2015, n° 13-20.891 ; Soc, 7 juillet 2015, n° 13-26.444.

¹⁶ Soc, 10 janvier 2024, n° 22-15.782.

¹⁷ Soc, 5 juin 2013, n° 12-14.729 ; Soc, 4 février 2015, n° 13-20.891, précité.

¹⁸ Soc, 2 mars 2022, n° 20-16.683.

¹⁹ Soc, 11 mars 2025, n° 23-19.669.

²⁰ Soc, 4 décembre 2019, n° 18-16.937 ; Soc, 9 février 2022, n° 20-14.063.

[21](#) Soc, 29 juin 2011, n° 09-71.107 ; Soc, 19 février 2014, n° 12-22.174 ; Soc, 17 février 2021, n° 19-15.215 ; Soc, 15 décembre 2021, n° 19-18.226.

[22](#) Soc, 19 février 2014, n° 12-22.174 et 12-28.170.

[23](#) Soc, 29 juin 2011, n° 09-71.107, précité ; Soc, 31 janvier 2012, n° 10-19.807 ; Soc, 15 décembre 2016, n° 14-30.062 ; Soc, 19 décembre 2018, n° 17-18.725.

[24](#) Soc, 6 janvier 2021, n° 17-28.234.

[25](#) Voir en ce sens F. Ducloz et P. Flores, *La sauvegarde du forfait en jours : le juge et la combinaison des normes*, RDT 2016, p. 140 : " Dès lors que l'employeur revient à une exécution conforme aux prévisions légales et conventionnelles, la convention de forfait retrouve sa vigueur. Ce n'est donc que pendant cette période de privation d'effet que le salarié pourra, dans les limites de la prescription, tirer les conséquences du retour au droit commun du décompte horaire : rappels de salaire pour heures supplémentaires, dommages-intérêts, travail dissimulé, voire prise d'acte de la rupture du contrat de travail ou une demande de résiliation judiciaire ".

[26](#) Soc, 20 octobre 2018, n° 17-12.535.

[27](#) Soc, 23 septembre 2009, n° 08-41.377 ; Soc, 7 décembre 2010, n° 09-42.626 ; Soc., 4 mai 2011, n° 09-71.003 ; Soc, 19 septembre 2012, n° 11-16.205 ; Soc, 10 avril 2013, n° 12-11.537 ; Soc, 5 novembre 2014, n° 13-14.230 ; Soc, 2 juin 2021, n° 19-16.067 ; Soc, 30 novembre 2022, n° 22-15.255 ; Soc, 23 octobre 2024, n° 22-23.260.

[28](#) Soc, 26 janvier 2022, n° 20-13.266 ; Soc, 6 juillet 2022, n° 20-15.656.

[29](#) Pour une application, voir : Soc, 7 décembre 2010, n° 09-42.626.

[30](#) Soc, 21 octobre 2014, n° 13-19.786.

[31](#) Soc, 18 juillet 2000, n° 98-42.949 ; Soc, 7 mai 2002, n° 99-44.161.