



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° B2513970		SO	
Décision attaquée : 14 février 2025 de la cour d'appel d'Aix-en-Provence			

la société Intel corporation C/ Mme [X] [K]	
rapporteur : Julie Thomas-Davost	RAPPORT

[Rapport commun aux pourvois B2513970, C2513971, R2513983, S2513984, Y2513990](#)

TABLEAU SYNOPTIQUE DU RAPPORTEUR	
Identification du ou des points de droit à juger	Répétition des jours de RTT devenus indus après invalidation d'un forfait en jours
Appréciation de la question posée	☒ question complexe

Proposition de rejet non spécialement motivé (art. 1014 CPC) : désignation des moyens et branches concernés	1 ^{er} moyen pris en ses première et deuxième branches 2nd moyen
Avis 1015	Proposition de rejet par un motif de pur droit substitué aux motifs critiqués
Formation proposée (lorsque l'affaire n'est pas déjà audenciée)	☒ formation de section
En cas de publication de l'arrêt à rendre, intérêt de la diffusion du rapport sur Judilibre	☒ Oui ☐ Non
Nombre de projets d'arrêt préparés	☒ plusieurs projets d'arrêt : 2

1 - Rappel des faits et de la procédure

Mme [K] et 4 autres salariés ont été engagés par la société Intel Mobile Communications France (la société IMC).

La convention collective applicable à la relation de travail était celle des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

La société IMC dépendait du groupe Intel fabricant mondial de semi-conducteurs, de cartes mères, mémoires flash, processeurs graphiques et notamment des composants pour les communications sans fils.

Le groupe Intel, comprenant également sur le territoire national français une autre entité, la société Intel Corporation, a procédé, courant 2016, à une réorganisation de ses activités au niveau mondial fondée sur la sauvegarde de sa compétitivité.

Compte tenu des fermetures d'établissements ([Localité 1] et [Localité 2]) et des suppressions d'emplois envisagées, il a été procédé à la recherche d'un repreneur et un plan de sauvegarde de l'emploi a été mis en oeuvre au sein des sociétés françaises.

L'accord collectif majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi de la société IMC a été validé le 30 juin 2017 par la Direccte Unité des Alpes-Maritimes.

Le 1^{er} juillet 2017, l'activité de recherche et développement des logiciels embarqués, exploitée par les sociétés IMC et Intel Corp, a été reprise par la société Newco, créée pour cette opération puis devenue la société Renault Software Labs, appartenant au groupe Renault.

Les contrats de travail de quatre-cent-soixante salariés employés par les sociétés IMC et Intel Corp ont été transférés à la société Newco.

Les salariés, ne faisant pas partie du périmètre de transfert et leurs postes ayant été supprimés, ont été licenciés le 27 juillet 2017.

Le 1^{er} septembre 2018, la société Intel Mobile Communications France a fusionné avec la société Intel Corporation, laquelle vient à ses droits.

Contestant leur licenciement, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale le 2 juillet 2018 de demandes portant sur l'exécution et sur la rupture de leur contrat de travail.

Par jugements du 6 mai 2022, la juridiction prud'homale a partiellement fait droit aux demandes, déclaré les licenciements dépourvus de cause réelle et sérieuse, au motif d'un manquement à l'obligation de reclassement et condamné l'employeur au paiement de diverses sommes.

Aux termes d'arrêts rendus le 14 février 2025, la cour d'appel d'Aix-en-Provence a :

- confirmé les jugements sauf en ce qu'ils ont condamné l'employeur à payer aux salariés des sommes au titre du défaut d'exécution de la convention de forfait en jours ;
- statuant à nouveau sur les seuls chefs infirmés et y ajoutant, ont condamné l'employeur à payer aux salariés une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour exécution fautive de la convention de forfait en jours ;
- débouté les salariés du surplus de leurs prétentions ;
- débouté l'employeur de ses demandes de remboursement des jours de RTT ;
- dit que l'employeur devra transmettre aux salariés dans le délai de deux mois suivant la signification des décisions un certificat de travail et une attestation Pôle emploi conformes ainsi qu'un bulletin de salaire récapitulatif ;
- condamné l'employeur aux dépens d'appel et à payer aux salariés des sommes en vertu de l'article 700 du code de procédure civile au titre des frais irrépétibles exposés en cause d'appel.

Ce sont les décisions attaquées par les pourvois de la société Intel corporation .

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvois	N° B2513970, C2513971, R2513983, S2513984, Y2513990 Du 14 avril 2025
Mémoire ampliatif commun	Déposé le 6 août 2025 (article 700 CPC : 3000 euros).
Mémoire en défense commun	- Mémoire en défense : déposé le 7 octobre 2025 (article 700 CPC : 4000 euros chacun).

Une ordonnance de jonction de l'ensemble des pourvois au pourvoi B25-13.970 a été rendue le 1^{er} septembre 2025.

Les procédures semblent régulières et les affaires en état d'être jugées.

2 - Propositions de rejet non spécialement motivé

En application de l'article 1014 du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur certains griefs, qui sont irrecevables ou qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation, pour les raisons suivantes :

2.1 - Premier moyen

L'employeur fait grief aux arrêts de le condamner à payer à chaque salarié une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour exécution fautive de la convention de forfait en jours et de le débouter de sa demande de remboursement des JRTT , alors :

« 1 °/ que lorsque l'employeur ne respecte pas les dispositions légales et les stipulations de l'accord collectif qui ont pour objet d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié et de son droit au repos, la convention de forfait en jours est privée d'effet de sorte que le salarié peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre ; qu'il en découle qu'un tel manquement n'ouvre pas, à lui seul, un droit à réparation au salarié et il incombe au salarié, qui sollicite une indemnisation, de démontrer le préjudice, distinct du non-paiement d'heures supplémentaires, que ce manquement lui a causé ; que le juge ne peut en conséquence retenir que le salarié justifie d'un préjudice ouvrant droit à réparation du seul fait qu'il a été privé des garanties résultant du décompte de ses journées travail et d'un suivi effectif de l'amplitude de des journées de travail, de sa charge de travail et de la conciliation entre sa vie professionnelle et sa vie familiale ; qu'en l'espèce, la société Intel Corporation soutenait, pour s'opposer à la demande indemnitaire des salariés fondée sur l'inopposabilité de leur convention de forfait en jours, qu'ils ne réclamaient pas le paiement d'heures supplémentaires et de repos compensateurs et qu'ils ne produisaient aucun élément établissant une surcharge de travail, une répartition déséquilibrée du travail dans le temps ou une difficulté à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale et personnelle ; qu'en se bornant à relever, pour accorder à chaque salarié la somme de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts, que « l'application par la société Intel d'une convention de forfait en jours sans mise en œuvre des outils de contrôle et de suivi pourtant exigés par la loi et l'accord national du 28 juillet 1998 est constitutive d'un manquement fautif de la société et ce manquement a privé [le salarié] d'un décompte de ses journées travaillées et de ses temps de repos et d'un suivi effectif de sa charge de travail, de l'amplitude de ses journées d'activité et de leur impact sur sa santé et sa vie personnelle », la cour d'appel, qui a considéré que le manquement précité cause nécessairement un préjudice au salarié, a violé l'article 1147 (devenu 1331-1) du code civil dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;

Proposition de réponse :

C'est dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation que la cour d'appel, après avoir relevé que l'employeur n'établissait pas avoir respecté les dispositions légales et conventionnelles relatives au suivi de la charge de travail des salariés soumis à une convention individuelle de forfait en jours et avoir constaté que ce manquement fautif avait privé les salariés d'un décompte de leurs journées travaillées et de leur temps de repos, d'un suivi effectif de leur charge de travail, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de leur impact sur leur santé et leur vie personnelle, a fixé le montant de leur préjudice dont elle a justifié l'existence par l'évaluation qu'elle en a faite .

En effet , la chambre sociale de la cour de cassation a jugé que lorsque l'employeur ne respecte pas les dispositions légales et les stipulations de l'accord collectif qui avaient pour objet d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié et de son droit au repos, la convention de forfait en jour est privée d'effet de sorte que le salarié peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre, qu'il en découle qu'un tel manquement n'ouvre pas, à lui seul, le droit à réparation et qu'il incombe au salarié de démontrer le préjudice distinct qui en résulterait (Soc., 11 mars 2025, pourvoi n° [24-10.452 B](#))

2° / que le principe de la réparation intégrale du préjudice s'oppose à ce que les juges fixent la réparation d'un préjudice à une somme forfaitaire, sans procéder à une évaluation concrète et individualisée du dommage subi ; que le juge doit tenir compte des incidences concrètes et individuelles, pour le salarié, du non respect par l'employeur des dispositions légales et conventionnelles destinées à assurer la protection de la sécurité et de la santé et du droit au repos du salarié soumis à un forfait en jours pour évaluer le préjudice subi par ce dernier ; qu'en accordant en l'espèce la même somme de 5.000 euros de dommages et intérêts à tous les salariés indépendamment de leur situation personnelle et professionnelle, de la durée pendant laquelle chacun d'entre eux a été soumis à une convention de forfait en jours privée d'effet, de leur charge de travail, de leur situation familiale et des éléments relatifs à leur état de santé, la cour d'appel a procédé à une évaluation forfaitaire de leur préjudice et violé l'article 1147 (devenu 1331-1) du code civil dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;

Proposition de réponse :

C'est dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, sans procéder à une évaluation forfaitaire, que la cour d'appel, après avoir relevé que l'employeur n'établissait pas avoir respecté les dispositions légales et conventionnelles relatives au suivi de la charge de travail des salariés soumis à une convention individuelle de forfait en jours et avoir constaté que ce manquement fautif avait privé les salariés d'un décompte de leurs journées travaillées et de leur temps de repos, d'un suivi effectif de leur charge de travail, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de leur impact sur leur santé et leur vie personnelle, a fixé le montant de leur préjudice dont elle a justifié l'existence par l'évaluation qu'elle en a faite .

2.2 - Second moyen

L'employeur fait grief aux arrêts de dire que le licenciement des salariés est dépourvu de cause réelle et sérieuse, de le condamner à payer à chaque salarié une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de lui ordonner de rembourser à France Travail les indemnités de chômage versées à chaque salarié dans la limite de six mois d'indemnités , alors :

« 1° / que la lettre de licenciement qui mentionne que le licenciement a pour motifs économiques la suppression de l'emploi du salarié consécutive à une réorganisation de l'entreprise justifiée par la nécessité de la sauvegarde de sa compétitivité répond aux exigences légales ; qu'en cas de litige sur le motif économique du licenciement, il appartient au juge de rechercher, sans s'arrêter aux données chiffrées mentionnées dans la lettre de licenciement, si l'employeur justifie de l'existence d'une menace pesant sur la compétitivité dans le périmètre pertinent ; qu'en l'espèce, la société Intel Mobile Communications avait indiqué, dans la lettre de licenciement, que « compte tenu des évolutions des marchés auxquelles le Groupe doit faire face, la société est contrainte de mettre en œuvre une réorganisation destinée à sauvegarder sa compétitivité » et que cette réorganisation conduisait à « procéder à la suppression [du] poste » du salarié ; que dans ses conclusions d'appel, elle invoquait différents éléments pour justifier d'une menace sur la compétitivité du groupe à la date du licenciement ; qu'en retenant, pour dire que « la menace alléguée sur la compétitivité n'est pas établie », que « la lettre de licenciement ne fait état que de données économiques antérieures à janvier 2016, soit plus de 18 mois avant la date du licenciement » et que « l'analyse faite par Intel dans la lettre de licenciement ne porte que sur la situation française et l'organisation interne de la recherche

et du développement au sein des sociétés françaises, ce qui est inopérant dès lors qu'il a été vu que la menace doit être caractérisée au niveau du groupe en son entier », la cour d'appel qui s'est arrêtée aux mentions de la lettre de licenciement a violé les articles L. 1233-16, L. 1233-3 et L. 1235-1 du code du travail ;

2°/ que la société Intel Corporation soutenait que le ralentissement du marché du PC lié à l'essor des tablettes et smartphones affectait la compétitivité du groupe, qui réalisait plus de 62 % de ses résultats dans le segment CCG, était principalement implanté sur le marché des PC et n'avait qu'une très faible part de marché sur le segment des smartphones et tablettes en dépit des investissements colossaux réalisés pour développer sa présence sur ce segment de marché ; qu'elle justifiait ainsi qu'entre 2012 et 2014, le marché des PC était passé de 351 millions d'unités à 314 millions d'unités, qu'en 2015, il avait encore perdu 8 % et en 2016 à nouveau 6 % ; qu'elle justifiait encore qu'en dépit des investissements réalisés à hauteur de plus de 16 milliards de dollars entre 2011 et 2016, le groupe Intel avait pris beaucoup de retard par rapport à ses concurrents sur le marché des tablettes et smartphones sur lequel le groupe détenait moins de 15 % de parts de marché et sur lequel il avait perdu plus de 10,55 milliards de dollars entre 2013 et 2015 ; qu'en se bornant à relever, pour exclure l'existence d'une menace sur la compétitivité du groupe Intel, que « s'il résulte des articles de la presse spécialisée et du rapport Deloitte que le groupe Intel n'a pas réussi à devenir un des leaders du marché mondial dans la partie du segment CCG relative aux microprocesseurs de smartphone, puisqu'il s'est retiré de ce marché en 2016, il ressort du tableau figurant en page 15 du rapport Deloitte que le groupe, en 2017, restait le leader incontesté dans la part de segment CCG relative aux microprocesseurs d'ordinateurs et de serveurs avec 80 % de parts du marché mondial contre 20 % pour son unique concurrent la société ADM et qu'il se positionnait en deuxième position dans la part du segment CCG relative aux microprocesseurs de tablettes avec 18 % de parts de marché », sans tenir compte de la baisse structurelle du marché des PC et serveurs et de la faible part de marché acquise par le groupe sur le segment des microprocesseurs pour tablettes et smartphones en dépit des investissements colossaux réalisés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-3 du code du travail ;

3°/ que la société Intel Corporation avait produit aux débats deux articles de la presse spécialisée dont il résultait qu'au cours des deux premiers trimestres 2017, la société AMD avait gagné des parts de marché sur le segment des microprocesseurs pour ordinateurs et serveurs au détriment du groupe Intel grâce au microprocesseur Ryzen et que cette évolution s'était poursuivie jusqu'en 2019 ; qu'en affirmant néanmoins que « Le fait que la société ADM ait poursuivi sa progression dans la part du segment CCG relative aux microprocesseurs d'ordinateurs et serveurs (activité historique d'Intel) entre le deuxième et le troisième trimestre 2017 (+6 points) et que, concomitamment, le groupe Intel ait perdu 6,7 points au cours de cette même période, ainsi que cela résulte du rapport Deloitte, est insuffisant, en l'absence d'élément concernant l'évolution des parts de marché entre les deux premiers trimestres 2017 et entre les années 2016 et 2017, pour démontrer l'effectivité de la perte de marché alléguée », la cour d'appel, qui n'a pas examiné ces deux articles pourtant régulièrement versés aux débats et visés dans les conclusions de la société Intel Corporation (p. 27), a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ qu'en retenant encore, pour dire que la menace alléguée sur la compétitivité n'est pas établie, que « si le communiqué de presse du groupe Intel de janvier 2016 fait ressortir en 2015 une baisse des revenus du groupe de 8% dans le segment CCG par rapport à 2014,

dans un contexte de baisse générale du marché mondial du PC non discuté, il met en exergue, cependant, une hausse de 3% de ce même segment au dernier trimestre 2015 ainsi qu'une hausse comprise entre 2 et 21% entre 2014 et 2015 des revenus des trois segments DCG, IoTG et mémoire non volatile correspondant à eux trois à 40% du chiffre d'affaires mondial du groupe comme cela résulte des éléments précédemment énoncés », cependant qu'un tel constat fait précisément ressortir la nécessité pour le groupe Intel de développer ses investissements dans les segments du Cloud et des objets connectés, en plein essor, en réorganisant ses activités tournées vers un segment d'activité en déclin (celui des microprocesseurs pour ordinateurs et serveurs) et vers un segment sur lequel il n'avait pas réussi à imposer sa technologie (celui des microprocesseurs pour smartphones et tablettes) et que le développement des activités du groupe sur ces segments d'activité en essor ne compensait pas le déclin du marché du PC, la cour d'appel s'est fondée sur un motif impropre à justifier sa décision, privant encore cette dernière de base légale au regard de l'article L. 1233-3 du code du travail.

Proposition de réponse aux quatre branches réunies :

Le moyen n'est pas fondé.

La cour d'appel, examinant la réalité du motif économique invoqué au soutien des licenciements, a relevé que l'activité du groupe Intel se décomposant en cinq principaux segments à savoir le « client computing group (CCG) » correspondant en 2017 à 54% de son chiffre d'affaires mondial, « le data center group (DCG) » correspondant en 2017 à 29% de son chiffre d'affaires mondial, le groupe de « la mémoire non volatile » correspondant en 2017 à 6% de son chiffre d'affaires mondial, « l'internet of things (IoTG) » correspondant en 2017 à 5% de son chiffre d'affaires mondial et « le software and services group (SSG) » correspondant en 2017 à 4% de son chiffre d'affaires mondial, ainsi que cela résultait du communiqué de presse du groupe Intel de janvier 2016 et du rapport Deloitte (pages 8 à 12), il incombait à l'employeur de démontrer l'existence d'une menace pesant sur la compétitivité de cette activité à la date du licenciement.

Elle a constaté que la lettre de licenciement ne faisait état que de données économiques antérieures à janvier 2016, soit plus de 18 mois avant la date des licenciements, ce qui ne répondait pas aux conditions énoncées précédemment.

Elle a relevé que s'il résultait des articles de la presse spécialisée et du rapport Deloitte que le groupe Intel n'avait pas réussi à devenir un des leaders du marché mondial dans la partie du segment CCG relative aux microprocesseurs de smartphone, puisqu'il s'était retiré de ce marché en 2016, il ressortait du tableau figurant en page 15 du rapport Deloitte que le groupe, en 2017, restait le leader incontesté dans la part du segment CCG relative aux microprocesseurs d'ordinateurs et serveurs avec 80% de parts du marché mondial contre 20% pour son unique concurrent la société ADM, et qu'il se positionnait en deuxième position dans la part du segment CCG relative aux microprocesseurs de tablettes avec 18% de parts du marché mondial contre 35% pour Apple et 17% pour Qualcomm.

Elle a constaté que le fait que la société ADM ait poursuivi sa progression dans la part du segment CCG relative aux microprocesseurs d'ordinateurs et serveurs (activité historique d'Intel) entre le deuxième et le troisième trimestres 2017 (+ 6 points) et que, concomitamment, le groupe Intel ait perdu 6,7 points au cours de cette même période, ainsi que cela résultait du rapport Deloitte, était insuffisant, en l'absence d'élément

concernant l'évolution des parts de marché entre les deux premiers trimestres 2017 et entre les années 2016 et 2017, pour démontrer l'effectivité de la perte de marché alléguée.

Elle a relevé que si le communiqué de presse du groupe Intel de janvier 2016 faisait ressortir en 2015 une baisse des revenus du groupe de 8% dans le segment CCG par rapport à 2014, dans un contexte de baisse générale du marché mondial du PC non discuté, il mettait en exergue, cependant, une hausse de 3% de ce même segment au dernier trimestre 2015 ainsi qu'une hausse comprise entre 7 et 21%, entre 2014 et 2015, des revenus des trois segments DCG, IoTG et mémoire non volatile correspondant à eux trois à 40% du chiffre d'affaires mondial du groupe comme cela résultait des éléments précédemment énoncés.

Elle a constaté que l'absence d'efficience alléguée des investissements consacrés à la recherche et au développement ne pouvait caractériser en soi, et en l'absence de comparaison avec l'efficience des investissements des principaux concurrents, une menace sur la compétitivité et que force était de constater que l'analyse faite par Intel dans la lettre de licenciement ne portait que sur la situation française et l'organisation interne de la recherche et du développement au sein des sociétés françaises ce qui était inopérant dès lors qu'il avait été vu que la menace devait être caractérisée au niveau du groupe en son entier.

Elle en a déduit que la menace alléguée sur la compétitivité n'était pas établie.

Sous le couvert de griefs non fondés de violation de la loi et de défaut de base légale, le moyen ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine par la cour d'appel des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis et dont elle a retenu que la preuve de l'existence d'une menace sur la compétitivité du secteur d'activité du groupe Intel n'était pas rapportée.

En effet, selon les dispositions de l'article L. 1233-3 du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et antérieure aux ordonnances n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 et n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 et à la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 : *«Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :*

1 ° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;

b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;

c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;

d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au présent article.»

Pour avoir une cause économique le licenciement pour motif économique doit être consécutif soit à des difficultés économiques, soit à des mutations technologiques, soit à une réorganisation, soit à une cessation d'activité. La réorganisation, si elle n'est pas justifiée par des difficultés économiques ou par des mutations technologiques, doit être justifiée par la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient (Soc., 3 mai 2016, pourvoi n° 15-11.046, Bull. 2016, V, n° 83).

Répond à ce critère la réorganisation mise en oeuvre pour prévenir des difficultés économiques à venir liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi, sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement (Soc., 11 janvier 2006, pourvois n° 04-46.223, 04-46.430 et s. Bull. 2006, V, n° 10, arrêts Pages jaunes ; dans le même sens : Soc., 27 mars 2012, pourvoi n° 11-14.223, Bull. 2012, V, n° 108).

La réorganisation n'est pas un motif valable de licenciement lorsqu'elle est entreprise dans le seul but de réduire des frais fixes sur un site de travail (Soc., 12 juin 2001, pourvoi n° 99-41.571, Bull. 2001, V, n° 214), de privilégier le niveau de rentabilité de l'entreprise au détriment de la stabilité de l'emploi (Soc., 1^{er} décembre 1999, pourvoi n° 98-42.746, Bull. 1999, V, n° 466), de faire l'économie de certains salaires (Soc., 30 septembre 2003, pourvoi n° 01-42.945), de procéder à une rationalisation des coûts de gestion (Soc., 23 juin 1999, pourvoi n° 97-42.224) ou bien encore d'améliorer de la rentabilité de l'entreprise (Soc., 5 mars 2014, pourvois n° 12-25.035, 12-25.059).

Il appartient à l'employeur de démontrer la réalité du risque pesant sur la compétitivité et la nécessité de procéder à une réorganisation de l'entreprise au moment où il licencie.

La réalité de la nécessité de procéder à une réorganisation pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise doit être appréciée à la date de la rupture du contrat de travail (Soc., 19 mars 2014, pourvoi n° 12-23.707)

Les juges du fond disposent d'un pouvoir souverain d'appréciation sur la réalité du motif économique (Soc., 26 mai 2015, pourvoi n° 14-13.523), le contrôle ne portant que sur les conséquences légales qu'ils tirent de leurs constatations, et non sur la constatation souveraine de l'existence ou non d'une menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise

(Soc., 9 juillet 2015, pourvoi n° 14-12.801). La Cour de cassation exige cependant que les juges du fond mettent en évidence la cause de la rupture et ses conséquences sur l'emploi (Soc., 14 décembre 2011, pourvoi n° 10-11.042, Bull. n° 295).

Pour des précédents concernant des litiges opposant la société Intel corporation à d'autres salariés voir Soc., 4 juin 2025 pourvois n° 2311715, n°2311716, n°2311717 (RNSM).

3 - Examen du premier moyen pris en sa troisième branche

L'employeur fait grief aux arrêts de le condamner à payer à chaque salarié une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour exécution fautive de la convention de forfait en jours et de le débouter de sa demande de remboursement des JRTT , alors :

3°/ que lorsque la convention de forfait en jours à laquelle un salarié a été soumis est jugée privée d'effet, le paiement des jours de réduction du temps de travail accordés en exécution de cette convention devient indu et le salarié est tenu rembourser ces jours de réduction du temps de travail dont il a indûment bénéficié ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a considéré que « l'employeur n'ayant pas mis en œuvre les outils prévus par l'accord collectif pour contrôler et suivre la charge de travail du salarié et son impact sur sa santé et sa vie personnelle, la convention de forfait est privée d'effet » ; qu'en affirmant néanmoins que dès lors que le salarié « ne sollicite pas le bénéfice d'un rappel d'heures supplémentaires mais forme une demande de dommages-intérêts pour violation de ses droits à la santé et au repos consécutivement à l'absence de contrôle et de suivi de sa charge de travail ayant induit une surcharge importante de travail (...) la demande de remboursement des jours RTT formée par la société Intel » doit être rejetée, la cour d'appel a violé l'article 1376 (devenu 1302-1) du code civil dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016.

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

Répétition des jours de RTT devenus indus après invalidation d'un forfait en jours

5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

Les éléments qui suivent sont, pour partie, issus du rapport de Philippe Florès, président de la chambre sociale de la Cour de cassation dans un rapport rédigé lors du traitement du pourvoi Q2420763.

Aux termes de l'article 1376 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu.

La charge de la preuve du paiement indu incombe au demandeur en restitution (1° Civ., 13 mai 1986, pourvoi n° 85-10.494, Bulletin 1986 I N 120 ; Soc., 20 octobre 1998, pourvoi n° 96-41.698, Bulletin civil 1998, V, n° 434 ; 1re Civ., 16 novembre 2004, pourvoi n° 01-17.182, Bull., 2004, I, n° 276).

Dans cette logique, la preuve d'un indu payé au salarié incombe à l'employeur (Soc., 2 décembre 2015, pourvoi n° 14-21.680).

Concernant le paiement indu, les règles de la répétition d'indu s'appliquent lorsque le paiement est devenu ultérieurement indu (Com. 24 novembre 1998, Bull. n° 281 ; 1° Civ., 24 juin 1997, Bull. n° 212).

La chambre sociale adopte la même position notamment dans un arrêt rendu le 16 mai 2000 (n° 98-12.571, Bull V n° 185), dans lequel elle a dit que ce qui a été payé sans être dû est sujet à répétition et que la même règle était applicable lorsque le paiement était devenu ultérieurement indu (Voir également, Soc., 19 novembre 2014 (n° 13-23.643, Bull. V, n° 268).

Le dispositif de jours de réduction du temps de travail (JRTT) avait pour objet de d'organiser la réduction du temps de travail de 39 à 35 heures par l'attribution de jours de repos. Il est donc lié à un décompte horaire du temps de travail et à la durée légale du travail.

Pour citer M. Morand (JurisClasseur Travail Traité - Encyclopédies - Fasc. 21-14 : TEMPS DE TRAVAIL. – Organisation) : « *La durée hebdomadaire de travail peut être réduite, en tout ou partie, en-deçà de trente-neuf heures par l'attribution... de repos équivalant au nombre d'heures... " ou " par l'attribution de journées ou demi-journées de repos " (C. trav., anc. art. L. 212-9 , recodifié L. 3122-19, en vigueur jusqu'au 22 août 2008). L'emploi du terme " réduite " a conduit à s'interroger sur la nature de ce dispositif. S'agit-il d'un mode d'organisation du temps de travail ou uniquement un mode de réduction de la durée du travail (V. M. Morand, Difficultés et incertitudes autour de l' article L. 212-9 du Code du travail : TPS 2001, chron. 6) ? La lettre du texte voudrait qu'il ne s'agisse que d'un mécanisme de réduction de la durée du travail et plus précisément de celle accompagnant la réduction de la durée légale du travail c'est-à-dire le passage de 39 à 35 heures. Une telle qualification ne serait pas neutre. En effet, le recours à ce dispositif ne pourrait qu'accompagner une réduction de la durée du travail et supposerait que les salariés qui en bénéficient effectuaient préalablement 39 heures, ce qui exclurait tous les salariés embauchés une fois intervenue la réduction de la durée du travail dans l'entreprise. Cette interprétation n'est sûrement pas conforme à l'intention du législateur pour qui le dispositif, destiné à répondre au souhait de nombreux salariés en matière de jours de repos, semble avoir été conçu comme une nouvelle modalité d'organisation du temps de travail faisant la part dans certaines conditions, pour partie, au choix du salarié.* »

M. Morand ajoute : « *Ce système de réduction du temps de travail a rencontré un succès certain, si bien que plusieurs décennies après sa création, il continue d'exister dans les entreprises bien au-delà de la permissivité juridique. En effet, beaucoup d'entreprises continuent d'appliquer les " JRTT " même en l'absence d'accord collectif l'autorisant. Parfois, le succès est tel que les jours de repos résultant du forfait - jours sont faussement qualifiés de JRTT .* »

De son côté, M. Rose expose (Répertoire de droit du travail - Durée du travail : fixation et aménagement du temps de travail) : *La loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail (« loi Aubry 1 ») avait prévu la possibilité d'organiser la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires en tout ou partie sous forme de jours de repos par accord d'entreprise ou d'établissement ou en application d'une convention ou d'un accord de branche étendu (art. 4). Sans remettre en cause les accords antérieurs conclus en application de la loi du 13 juin 1998 et non dénoncés, la loi no 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (« loi Aubry 2 ») avait remplacé le dispositif résultant de cette loi, en lui substituant la possibilité de réduire la durée hebdomadaire de travail, en tout ou partie par attribution de journées ou de demi-journées de repos soit dans le cadre de l'année par convention ou accord étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement,*

soit par périodes de 4 semaines par décision de l'employeur, selon un calendrier préalablement établi (art. 9 ; C. trav., anc. art. L. 212-9, recodifié en art. L. 3122-19 à L. 3122-22 et L. 3122-6 à L. 3122-8 abrogés). La loi no 2008-789 du 20 août 2008, si elle a abrogé ce cadre légal, n'a pas remis en cause les accords conclus antérieurement, qui continuent à s'appliquer sans limitation de durée (Circ. DGT no 2008/20 du 13 nov. 2008, fiche no 11). (...) Ces journées et demi-journées s'acquièrent par l'exécution d'une durée de travail excédant 35 heures dans la limite de 39 heures. En conséquence, une période d'absence conduisant une semaine donnée à ne pas dépasser 35 heures ne crée pas de droit à repos cette semaine-là. Ainsi, un salarié absent pour cause de maladie ne peut pas prétendre à l'intégralité des jours de RTT prévus par l'accord collectif, qui doit dans ce cas être réduit à proportion des absences non assimilables à du temps de travail effectif (Soc. 30 mars 2022, no 21-10.917 ; RJS 2022, no 298). En revanche, lorsque des heures de repos ont été acquises, elles demeurent acquises au salarié quoi qu'il advienne. Ainsi, si le salarié est absent le jour où il devait consommer son repos, il ne perd pas ce droit à repos qui doit s'exercer ultérieurement (Circ. DRT no 2000-7 du 6 déc. 2000, BO TEF no 2001/1, 20 janv. 2001). Par ailleurs, le nombre de jours acquis au titre de la réduction du temps de travail ne peut être réduit à due proportion des congés trimestriels conventionnels dont disposent les salariés, ces congés étant étrangers à la mise en œuvre de la réduction du temps de travail (Soc. 23 mars 2007, no 05-43.045 , Bull. civ. V, no 56 ; RJS 2007, no 791 ; Dr. soc. 2007. 1050, obs. Lécuyer).

Le forfait en jours, qui s'est inscrit dans le mouvement de réduction du temps de travail organisé par les lois Aubry répond à une autre mécanique, puisqu'il extrait les salariés concernés du décompte horaire et précise même que les salariés concernés ne sont pas soumis à la durée légale du travail (CT, art. L. 3121-62, 3).

Pour citer de nouveau M. Morand : « *La jurisprudence avait eu l'occasion d'affirmer à plusieurs reprises que la qualité de cadre ne suffisait pas à exclure cette catégorie de salariés du paiement des heures supplémentaires (Cass. soc., 14 juin 1990, n° 88-42.783 et n° 88-42.784 : JurisData n° 1990-701924 ; Bull. civ. V, n° 285 . - Cass. soc., 30 janv. 1997, n° 94-40.330 : Bull. civ. V, n° 46 ; JurisData n° 1997-000334). Or, l'organisation de l'activité de certains cadres était parfois difficilement compatible avec le respect des différents seuils qualitatifs de la réglementation en matière de temps de travail. C'est pour tenir compte de ces différentes problématiques que la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 s'est intéressée à la situation des cadres en matière de temps de travail : La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 crée une section spécifique consacrée aux cadres dans le livre II du Code du travail. Jusqu'à présent, le code du travail ne comportait en effet que des dispositions communes à l'ensemble des salariés en matière de durée du travail. Dans les faits, un écart grandissant entre le droit applicable et les faits a été constaté. Cette discordance entre droit et pratique est liée à la fois à la spécificité du travail des cadres, dont beaucoup restent attachés à leur autonomie, mais aussi à l'éclatement d'une catégorie jusqu'ici relativement homogène et à l'évolution des modes de travail de ces salariés. Pour prendre en compte cette évolution, la loi introduit dans le code du travail des modalités spécifiques en matière de décompte de la durée du travail des cadres en distinguant trois catégories : les cadres dirigeants, les cadres occupés selon un horaire collectif et les autres cadres ne relevant pas des catégories précédentes (Circ. min. 3 mars 2000 , relative à la réduction négociée du temps de travail, Fiche n ° 11, Les cadres). Pour ce qui est des " autres cadres ", la loi a donc autorisé un décompte particulier du temps de travail dans le cadre de forfaits en jours sur l'année. Cette innovation, largement mise en oeuvre, a donné lieu à un certain nombre de précisions jurisprudentielles, lesquelles sont transposables à la situation des forfaits jours , en*

application de la loi du 20 août 2008 . » (Source Lexis 360 Intelligence - JurisClasseur Travail Traité - Encyclopédies - Fasc. 21-14 : TEMPS DE TRAVAIL. – Organisation)

Dès lors, en principe, dans le cadre d'un forfait en jours, la durée du travail n'est pas décomptée en heures mais en jours, le nombre de jours est fixé par la convention individuelle écrite dans la limite du plafond conventionnel. En conséquence, la mise en place du forfait en jours n'ouvre pas la possibilité d'un dépassement de la durée légale, qui n'est pas applicable, dont l'exécution serait compensée par l'attribution de jours de réduction de temps de travail destinés à être exercés, dans un délai précis, sur des jours de travail avec paiement d'une indemnité correspondante. En conséquence, sauf dispositions conventionnelles spécifiques, le système des jours de réduction de travail est étranger au régime de forfait en jours.

En soi, le forfait en jours ne prévoit que des jours de travail, les autres jours correspondant à des repos, dont certains ont la nature de congés payés. Du reste la renonciation aux jours de repos ouvre droit à une rémunération spécifique dans les conditions de l'article L. 3121-59 du code du travail et ce n'est donc qu'en raison d'une telle renonciation et du travail alors accompli que le salarié percera une rémunération.

Dans un dispositif de décompte horaire du travail ouvrant droit à des jours de RTT en cas de dépassement des trente-cinq heures, il est logique que l'invalidation du dispositif conventionnel emporte restitution par le salarié des JRTT déjà exercés puisque l'invalidation du dispositif conventionnel va lui permettre d'être payé des heures supplémentaires que les JRTT devaient compenser. C'est ce qui a été jugé pour des dispositifs de décompte de la durée du travail sur une base horaire :

* Soc., 20 février 2019, pourvoi n° [18-13.067](#)

Vu l'article 1376 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;

Attendu que pour débouter l'employeur de sa demande en remboursement des jours de réduction du temps de travail accordés, les arrêts retiennent que l'employeur a été condamné par des arrêts exécutoires dès septembre 2014 à payer des heures supplémentaires à plusieurs salariés en raison de l'inexistence ou de l'irrégularité du forfait en heures hebdomadaire, que l'attribution par l'employeur de jours de réduction du temps de travail a été volontaire et faite en connaissance de cause de l'irrégularité de la convention de forfait en heures puisqu'il a continué à octroyer les jours de réduction du temps de travail après les condamnations prononcées, qu'ainsi il ne peut invoquer ni l'erreur ni ses propres carences pour obtenir sur le fondement de la répétition de l'indu le remboursement des jours ainsi alloués ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que les salariés n'étaient pas éligibles à la convention de forfait en heures à laquelle ils avaient été soumis, en sorte que le paiement des jours de réduction du temps de travail accordés en exécution de la convention était devenu indu, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

* Soc., 28 février 2024, pourvoi n° [21-25.596](#)

Vu l'article 1376 du code civil, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 :

11. Aux termes de ce texte, celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu.

12. Pour débouter l'employeur de sa demande, l'arrêt retient qu'en l'absence de condamnation de l'employeur en paiement d'un rappel de salaire pour heures supplémentaires, il n'y a pas lieu de faire droit à sa demande de remboursement de jours de réduction du temps de travail .

13. En statuant ainsi, **par des motifs inopérants, alors qu'elle avait retenu que la convention de forfait à laquelle la salariée était soumise était privée d'effet, en sorte que, pour la durée de la période de suspension de la convention individuelle de forfait en heures, le paiement des jours de réduction du temps de travail accordés en exécution de la convention était devenu indu, la cour d'appel a violé le texte susvisé .**

C'est sur cet arrêt rendu en matière de forfait en heures que le mémoire ampliatif se fonde pour construire la prémisse du moyen. Elle soutient que **lorsque la convention de forfait en jours à laquelle un salarié a été soumis est jugée privée d'effet, le paiement des jours de réduction du temps de travail accordés en exécution de cette convention devient indu et le salarié est tenu de rembourser ces jours de réduction du temps de travail dont il a indûment bénéficié .**

Or, dans un dispositif de forfait en jours, les jours de repos ne peuvent être regardés comme des JRTT que s'ils répondent aux mêmes conditions : des jours de repos spécifiques attribués dans le cadre de l'organisation du travail, qui sont exercés sur un jour de travail et ouvrent droit à un maintien de salaire dans les conditions prévues par l'accord collectif.

Sauf exception prévue par l'accord collectif, ce n'est pas le cas des jours de repos dont bénéficie le salarié dans un régime de forfait en jours, qui ne correspondent qu'à du repos et n'obéissent à aucun mécanisme d'acquisition en cas de dépassement de la durée légale, puisque, justement, la durée légale n'est pas applicable.

Dans un système de forfait en jours, les repos ne répondent pas à une logique d'acquisition et n'ont pas pour objet de compenser un dépassement des trente-cinq heures ni à empêcher l'apparition d'heures supplémentaires. La rémunération est établie sur la base du forfait de jours de travail et si on revient à un décompte en heures ce sont les heures de travail accomplies pendant les jours de travail qui sont prises en compte.

C'est finalement ce que dit M. Morand dans un commentaire dénommé "ne pas confondre JRTT et jours de repos" sous notre arrêt du 10 mai 2023, n° 21-24.036, B : « (...) *Concernant le forfait en jours, la question de cette coïncidence se pose également ; mais la formulation de la Cour de cassation qui paraît distinguer jours de réduction et jour de réduction-aménagement du temps de travail n'est ici d'aucune utilité car elle s'appuie sur un raisonnement en heures. En effet, il ne peut être considéré que le système du forfait-jours était destiné, par définition, à réduire le temps de travail, même s'il ne s'agissait pas à proprement parler d'un dispositif d'aménagement du temps de travail. Si la confusion subsiste encore, les jours non travaillés dans le cadre du forfait en jours ne sont pas, par définition, des JRTT dépendant d'un calcul en heures du temps de travail, ce qui, dès lors, pourrait ranger ces jours non travaillés dans la rubrique des « vrais jours de repos » au sens de l'arrêt commenté. (...)*

Pour autant, dans le cadre de la liberté contractuelle, les partenaires sociaux peuvent convenir qu'un dispositif de forfait en jours ouvre droit à des jours de réduction du temps de travail dans les conditions transposées de celles applicables dans les accords JRTT conclus dans un dispositif horaire. Dans ce cas, ces JRTT, payés comme tels, peuvent effectivement donner naissance à une créance de restitution en cas d'invalidation du forfait en jours.

Transposant la solution déjà dégagée en matière de forfait horaire avec attribution de JRTT, notre chambre a ainsi retenu qu'en cas d'invalidation du forfait en jours, l'employeur

pouvait réclamer les JRTT qu'il a éventuellement payés, le juge devant alors opérer les vérifications nécessaires.

Soc., 6 janvier 2021, pourvoi no [17-28.234](#), B

Vu l'article 1376 du code civil dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 :

5. Aux termes de ce texte, celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu.

6. Pour débouter l'employeur de sa demande en remboursement des jours de réduction du temps de travail accordés, l'arrêt retient que la privation d'effet de la convention de forfait en jours, qui n'est pas annulée, ne saurait avoir pour conséquence de priver le salarié de l'octroi des jours de réduction de temps de travail.

7. En statuant ainsi, alors qu'elle avait retenu que la convention de forfait à laquelle le salarié était soumis était privée d'effet, en sorte que, pour la durée de la période de suspension de la convention individuelle de forfait en jours, le paiement des jours de réduction du temps de travail accordés en exécution de la convention était devenu indu, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Arrêt repris ensuite :

* Soc., 9 février 2022, pourvoi n° [20-14.063](#)

Vu l'article 1376 du code civil dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 et l'article 1302, alinéa 1, du code civil, dans sa rédaction issue de cette ordonnance :

6. Aux termes du premier de ces textes, celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu.

7. Selon le second, tout paiement suppose une dette ; ce qui a été reçu sans être dû est sujet à restitution.

8. Pour débouter l'employeur de sa demande en remboursement des jours de réduction du temps de travail accordés, l'arrêt retient que le caractère indu des sommes versées au titre des jours RTT n'est pas démontré dans la mesure où elles rémunéraient des jours de repos réellement pris, qui ne peuvent conduire à la réduction du salaire servi à l'époque, et que les heures supplémentaires accordées ne les prennent pas en compte.

9. En statuant ainsi, alors qu'elle avait retenu que la convention de forfait à laquelle le salarié était soumis était nulle, en sorte que le paiement des jours de réduction du temps de travail accordés en exécution de la convention était devenu indu, la cour d'appel a violé les textes susvisés .

Au cas d'espèce , La cour d'appel a retenu que la convention de forfait en jours était privée d'effet. Pour débouter la société Intel Corporation de sa demande en remboursement des jours de RTT, la cour d'appel a énoncé que : « *Le salarié ne sollicite pas le bénéfice d'un rappel d'heures supplémentaires mais forme une demande de dommages-intérêts pour violation de ses droits à la santé et au repos consécutivement à l'absence de contrôle et de suivi de sa charge de travail par l'employeur ayant induit une surcharge importante de travail ce qui entraîne le rejet de la demande de remboursement des jours de RTT formée par la société Intel* » (arrêts, p.6 § 10).

Or, ainsi qu'il ressort de l'arrêt ce sont les dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie qui définissaient les conditions de mise en place des conventions de forfait en jours.

« Article 14 : forfait défini en jours

14.1. Salariés visés

Conformément à l'article L. 212-15-3, III, du code du travail, la formule du forfait défini en jours sur l'année peut être convenue avec les salariés qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Les salariés doivent disposer, soit en application d'une disposition spécifique de leur contrat de travail, soit en raison des conditions d'exercice de leur fonction, d'une réelle autonomie dans l'organisation journalière de leur emploi du temps.

Dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail découlant de leur contrat de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Nonobstant tout accord collectif de branche antérieur au 3 mars 2006, le forfait en jours sur l'année peut être conclu avec toutes les catégories de salariés, sous réserve des conditions particulières suivantes qui ont un caractère impératif au sens de l'article L. 132-23, alinéa 4, du code du travail :

1. Lorsque le salarié a la qualité de cadre, sa fonction, telle qu'elle résulte du contrat de travail, doit être classée, selon la classification définie à l'article 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, à un coefficient supérieur à 76.

2. Lorsque le salarié n'a pas la qualité de cadre, la possibilité de conclure un forfait en jours sur l'année est subordonnée à l'accord individuel écrit de l'intéressé et le refus de celui-ci ne saurait justifier, à lui seul, une rupture de son contrat de travail. Cette possibilité est limitée aux types de fonctions et niveaux de classement ci-après :

- pour les fonctions de montage sur chantiers extérieurs à l'établissement de référence, le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 190 ;

- pour les fonctions itinérantes (notamment, commerciales, technico-commerciales, d'inspection, de contrôle technique) et celles de technicien de bureau d'études (notamment, de recherche et développement, de méthodes, de prototypes, d'essai), de maintenance industrielle extérieure à l'établissement de référence ou de service après-vente (notamment de dépannage, le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 215 ;

- pour les fonctions d'agent de maîtrise, le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 240.

14.2. Régime juridique

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur

la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, le plafond visé à l'article L. 212-15-3, III, du code du travail . Toutefois, l'employeur peut proposer au salarié de renoncer à une partie des jours de réduction d'horaire visés ci-dessus. Cette renonciation doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail du salarié précisant le nombre annuel de jours de travail supplémentaires qu'entraîne cette renonciation, ainsi que la ou les périodes annuelles sur lesquelles elle porte.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Cette répartition doit tenir compte de la prise des jours de réduction d'horaire. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel devront être consultés sur cette répartition.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

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, 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 auxquels le salarié n'a pas renoncé dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail visé au 2e alinéa ci-dessus. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

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.

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. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés. A cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin de la période quotidienne du temps de repos minimal obligatoire visé à l'alinéa 7 ci-dessus. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir d'autres modalités pour assurer le respect de cette obligation.

Les modalités d'affectation, sur un compte épargne-temps, des journées ou demi-journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte épargne-temps applicable.

14.3. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, y compris, le cas échéant pour les salariés non cadres, la prime d'ancienneté, majoré de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position III A.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en la divisant par 44.

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos au titre de la réduction d'horaire, dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail visé au 2e alinéa du paragraphe 14.2 ci-dessus, perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

Ce complément est égal, pour chaque jour de travail en plus ainsi effectué, à la valeur d'un jour du salaire réel forfaitaire convenu, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel majoré dans les conditions de l'alinéa 1 ci-dessus.

La valeur d'un jour du salaire réel forfaitaire convenu est calculée de la manière suivante :

salaire réel mensuel (1) / 22 ou le nombre moyen mensuel de jours convenu.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre .

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

14.4. Indemnités de licenciement et de départ à la retraite

Pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite prévues par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable, l'ancienneté acquise par le salarié non cadre, au titre des périodes durant lesquelles l'intéressé a été lié par une convention de forfait en jours sur l'année avec la même entreprise, sera majorée de 50 %.

(1) Le salaire réel mensuel correspond à la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet. »

Le plafond du nombre de jours prévu dans le forfait annuel défini à l'article L. 212-15-3, III, ancien du code du travail, initialement fixé à deux cent dix-sept jours, a été porté à deux cent dix-huit jours par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Nous devons dire si en statuant ainsi la cour d'appel a violé l'article 1376 (devenu 1302-1) du code civil dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 .

Cependant, en application de l'article 1015 du code de procédure civile , la formation de jugement pourrait envisager de rejeter le moyen par un motif de pur droit substitué aux motifs critiqués suivant :

A ux termes de l'article 1376 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu.

Selon l'article 14.2 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction. L e contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, le plafond visé à l'article L. 212-15-3, III, du code du travail (soit 218 jours).

Selon l'article 14.3, le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Cet accord collectif, qui se borne à fixer le nombre de jours travaillés dans l'année, ne prévoit pas l'acquisition par les salariés concernés de jours de réduction du temps de travail dont l'exercice ouvre droit à une rémunération correspondante et qui, de ce fait, constituerait une rémunération indue en cas d'invalidation du forfait en jours.

Par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués, les décisions déferées pourraient se trouver légalement justifiées en ce qu'elles ont rejeté les demandes de remboursement des jours de réduction du temps de travail formées par l'employeur.

Le présent rapport est susceptible de faire l'objet d'observations de la part des avocats constitués dans ce dossier, dans le délai d'un mois à compter de la mise en ligne du présent rapport .