



Notice au rapport relative à l'arrêt n° 23 du 10 janvier 2024 Pourvoi n° 22-15.782 – Chambre sociale

En application des articles L. 3121-63 et L. 3121-64 du code du travail, le recours à un forfait en jours pour calculer la durée de travail d'un salarié doit être prévu par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires. En l'absence de telles garanties, la convention individuelle de forfait en jours est nulle¹. En revanche, en cas de recours régulier au forfait en jours mais de manquement de l'employeur à ses obligations de suivi de la charge de travail, la convention individuelle de forfait en jours est privée d'effet pendant la période de défaillance de l'employeur².

En l'espèce, l'accord du 5 septembre 2003, attaché à la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 9 mai 2012 avait été jugé insuffisant³, de sorte que la nullité de la convention individuelle de forfait en jours était encourue. Pour échapper à cette sanction l'employeur invoquait l'article L. 3121-65, I, du code du travail, issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, qui prévoit qu'à défaut de dispositions conventionnelles répondant aux exigences légales, une convention individuelle peut être valablement conclue sous réserve que l'employeur respecte les obligations de suivi prévues par ce texte (établissement d'un document de suivi, vérification que la charge de travail reste compatible avec le respect des temps de

¹ [Soc., 31 janvier 2012, pourvoi n° 10-19.807, Bull. 2012, V, n° 43, publié au Rapport annuel ; Soc., 5 juillet 2023, pourvoi n° 21-23.222, publié au Bulletin.](#)

² [Soc., 26 septembre 2012, pourvoi n° 11-14.540, Bull. 2012, V, n° 250.](#)

³ [Soc., 14 décembre 2022, pourvoi n° 20-20.572, publié au Bulletin.](#)

repos quotidiens et hebdomadaires, organisation d'un entretien annuel relatif à la charge de travail).

Avec cet arrêt la Cour de cassation organise l'articulation entre les conditions générales de recours au forfait en jours et les dispositions supplétives, parfois qualifiées de « béquille », de l'article L. 3121-65, I, du code du travail. Afin d'assurer l'effectivité des règles de santé et de sécurité qui président à l'ensemble du dispositif, la chambre sociale juge que pour échapper aux conséquences résultant de l'insuffisance de l'accord collectif, l'employeur doit respecter toutes les obligations prévues par l'article L. 3121-65 du code du travail. En cas de manquement à l'une d'entre elles, il ne peut plus se prévaloir du dispositif dérogatoire et la sanction résultant de l'accord collectif invalide doit être appliquée, à savoir la nullité de la convention individuelle de forfait en jours.