



Le recours au forfait jour : la convention de forfait dans le contrat de travail n'est pas suffisant

Actualité législative publié le **08/07/2018**, vu **1295 fois**, Auteur : [Dalila MADJID Avocat](#)

Une clinique privée avait recruté un directeur des ressources humaines. Son contrat de travail incluait une convention individuelle de forfait en jours qui a été réitérée par un avenant du 1er juillet 2015, intervenu après la conclusion, le 23 mai 2014, d'un accord d'entreprise prévoyant de telles conventions.

Une clinique privée avait recruté un directeur des ressources humaines.

Son contrat de travail incluait une convention individuelle de forfait en jours qui a été réitérée par un avenant du 1er juillet 2015, intervenu après la conclusion, le 23 mai 2014, d'un accord d'entreprise prévoyant de telles conventions.

Après avoir été licencié, le salarié avait saisi en référé la juridiction prud'homale pour réclamer une provision à valoir sur sa créance d'heures supplémentaires.

L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement d'une somme à titre de provision sur heures supplémentaires pour les années 2013, 2014 et 2015.

L'employeur faisait valoir que le salarié a accepté au moment de son embauche le principe d'une convention de forfait en jours, la conclusion ultérieure d'un accord d'entreprise autorisant un tel dispositif rend celui-ci immédiatement opposable au salarié, peu important l'insuffisance éventuelle des dispositions conventionnelles antérieures.

Toutefois, les Juges ont déclaré inopposable au salarié jusqu'à la signature de l'avenant à son contrat de travail du 20 juillet 2015, la convention de forfait en jours prévue par les dispositions de l'accord d'entreprise intervenu le 23 mai 2014, peu important que son contrat de travail initial visait expressément le principe d'un forfait jours de 212 jours.

La Cour d'appel a relevé qu'ayant signé son contrat de travail, le 21 janvier 2013, le salarié ne pouvait avoir connaissance dudit accord d'entreprise.

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé par l'employeur et a adopté la même position que les juges du fond.

En effet, la Haute Cour a relevé que l'accord national du 27 janvier 2000 relatif à la réduction du temps de travail, applicable à la branche de l'hospitalisation privée, renvoyait à des accords d'entreprise ou d'établissement pour la mise en place de conventions de forfait en jours et constaté qu'un tel accord n'avait été conclu que le 23 mai 2014, ce dont il résultait que l'employeur ne pouvait pas se prévaloir de la convention individuelle de forfait en jours incluse dans le contrat

de travail du 21 janvier 2013, en l'absence d'accord collectif préalable le prévoyant.

Selon la Cour de cassation, par ces seuls motifs, les Juges du fond ont pu retenir que l'obligation de payer des heures supplémentaires n'était pas sérieusement contestable.

En somme, en l'absence d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement mettant en place le forfait jour, l'employeur ne peut absolument pas conclure de convention de forfait annuel en jours, même avec l'accord exprès du salarié.

A titre de rappel, l'accord prévoyant le recours au forfait jours contient un certain nombre de clauses obligatoires :

- les catégories de salariés concernées,
- la période de référence du forfait,
- le nombre de jours compris dans le forfait, dans la limite de 218 jours,
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période,
- les caractéristiques principales des conventions individuelles,
- les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié,
- les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement, notamment sur la charge de travail du salarié,
- les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

Ainsi, l'employeur doit respecter les conditions d'application du forfait jours prévues par l'accord, à défaut de quoi, il risque d'être condamné au paiement des heures supplémentaires du salariés.

(Cass. soc. 9 mai 2018 n°16-26910)

Maître Dalila MADJID
Avocat au Barreau de Paris

<https://dalilamadjid.blog>