

Forfait en jours : une convention nulle ouvre droit aux heures supplémentaires

Commentaire d'arrêt publié le **26/11/2026**, vu **21 fois**, Auteur : Maître Mathurin BRAZ

Le forfait en jours ne protège pas toujours vos droits : si l'accord collectif n'assure pas un suivi réel de la charge de travail, la convention est nulle et vos heures supplémentaires sont dues.

Pour rappel

Le forfait en jours concerne surtout les cadres autonomes. Il fixe la durée du travail en nombre de jours par an, et non en heures. En contrepartie, ces salariés ne décomptent pas leurs heures supplémentaires.

Ce régime reste pourtant très encadré. L'article L. 3121-60 du Code du travail oblige l'employeur à s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié demeure raisonnable. Le droit à la santé et au repos constitue en effet une exigence constitutionnelle, confortée par le droit européen.

Un point est décisif : toute convention de forfait en jours doit reposer sur un accord collectif. Et cet accord doit contenir de nombreuses garanties.

Un simple entretien annuel suffit-il ?

Que se passe-t-il lorsque l'accord collectif se contente de prévoir un entretien annuel, sans véritable suivi de la charge de travail ? Le salarié peut-il faire tomber son forfait et réclamer ses heures supplémentaires ? La Cour de cassation vient de trancher.

Les faits

Une salariée est engagée comme déléguée à la protection des données en janvier 2019. Son contrat la soumet au forfait en jours.

Au fil du temps, la relation se dégrade. L'intéressée finit par prendre acte de la rupture de son contrat de travail. Elle saisit ensuite le conseil de prud'hommes et réclame notamment la nullité de son forfait ainsi que le paiement d'heures supplémentaires.

La Cour d'appel

Les juges d'appel de Versailles rejettent ses demandes. Selon eux, la convention de forfait repose bien sur les dispositions conventionnelles et contractuelles applicables.

Ils relèvent aussi que l'employeur a assuré un suivi du temps et de la charge de travail. Ce suivi aurait même dépassé les exigences de l'accord collectif. La salariée est donc déboutée.

La Cour de cassation

La Cour de cassation casse cette décision. Elle rappelle d'abord un principe fort : l'accord collectif qui fonde un forfait en jours doit réellement protéger la santé du salarié.

Or, l'accord d'entreprise en cause se bornait à décompter les jours travaillés et à prévoir un entretien annuel. Il renvoyait à plus tard les modalités concrètes de déclaration de la charge de travail. De telles stipulations ne permettaient pas à l'employeur de réagir en temps utile face à une surcharge.

Autrement dit, l'accord ne garantissait pas une charge et une amplitude de travail raisonnables. Il ne protégeait donc pas la sécurité et la santé de la salariée. La cour d'appel aurait dû en déduire que la convention de forfait était nulle.

La Haute juridiction réserve toutefois une exception technique. Un accord antérieur à la loi du 8 août 2016 peut, dans certains cas, être « sauvé » si l'employeur a lui-même mis en place des garanties suffisantes. Ce point devra être vérifié devant la cour d'appel de renvoi.

Cette nullité emporte surtout des conséquences en chaîne. Une fois le forfait écarté, la salariée retrouve le droit de réclamer ses heures supplémentaires, les congés payés correspondants, des dommages et intérêts pour le repos compensateur, et une indemnité pour travail dissimulé.

Forfait en jours : ce qu'il faut retenir

Cette décision intéresse directement tous les cadres au forfait en jours. Quelques réflexes s'imposent.

D'abord, examinez l'accord collectif qui fonde votre forfait. Un simple entretien annuel ne suffit pas. L'accord doit organiser un suivi régulier et effectif de votre charge de travail.

Ensuite, conservez des traces de votre activité réelle. Courriels tardifs, agendas surchargés, sollicitations le week-end : ces éléments révèlent une amplitude déraisonnable.

Enfin, mesurez l'enjeu financier. Lorsque le forfait tombe, vous ne travaillez plus « au forfait ». Vous pouvez alors réclamer le paiement de toutes vos heures supplémentaires, sur trois ans.

Référence

Cour de cassation, chambre sociale, 18 novembre 2026, n° 25-15.641.

Besoin d'un conseil ?

Pour tout conseil ou accompagnement en droit du travail, n'hésitez pas à contacter le cabinet de Maître Mathurin Braz, avocat en droit du travail à Toulouse.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés