21 janvier 2026

Cour de cassation

Pourvoi n° 24-10.512

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00081

Titres et sommaires

TRAVAIL REGLEMENTATION, DUREE DU TRAVAIL

Une convention de forfait en jours doit fixer le nombre de jours travaillés et la modification du nombre de jours inclus dans le forfait résultant d'un accord de performance collective constitue une modification du contrat de travail

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 21 janvier 2026

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 81 FS-B

Pourvoi n° X 24-10.512

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 21 JANVIER 2026

M. [Y] [D], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° X 24-10.512 contre l'arrêt rendu le 15 novembre 2023 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 9), dans le litige l'opposant à la société Generali vie, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Flores, conseiller, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de M. [D], de la SARL Matuchansky, Poupot, Valdelièvre et Rameix, avocat de la société Generali vie, et l'avis de M. Halem, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 10 décembre 2025 où étaient présents M. Sommer, président, M. Flores, conseiller rapporteur, Mme Monge, conseillère doyenne, Mmes Cavrois, Deltort, Le Quellec, conseillères, Mmes Thomas-Davost, Rodrigues, Segond, Thibaud, conseillères référendaires, M. Halem, avocat général référendaire, et Mme Jouanneau, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, du président et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 15 novembre 2023), M. [D] a été engagé par la société Generali le 12 juillet 1978. Dans le dernier état de la relation de travail le salarié occupait les fonctions de chargé d'opérations assurance.

2. Par avenant du 1er décembre 2010 à effet du 1er janvier 2011, les parties ont conclu une convention individuelle fixant à 207, hors journée de solidarité, le nombre de jours inclus dans le forfait annuel, le salarié ayant par ailleurs accepté d'adhérer au dispositif de rémunération variable.

3. A la suite de la dénonciation de l'accord du 19 novembre 2003, sur l'harmonisation de la durée du travail et de l'aménagement du temps de travail des sociétés métropolitaines de l'UES, les sociétés composant l'UES Generali ont conclu le 17 décembre 2015, à effet au 1er janvier 2016, avec les organisations syndicales représentatives plusieurs

accords collectifs : un « accord sur l'organisation de la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'établissement des directions des métiers support et métiers opérationnels » ; un accord sur le télétravail ; un accord d'intention sur le développement de l'emploi en province et relatif à la responsabilisation des équipes dans l'organisation et l'aménagement de leur environnement de travail et à l'amélioration du bien-être au travail ; un avenant à l'accord du 10 novembre 2010 sur le variable et la prime d'équipe ; un avenant à l'accord du 22 janvier 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; un accord sur les taux d'atteinte des objectifs des ingénieurs développement, inspecteurs courtage iard, souscripteurs prévention entreprise et inspecteurs agricoles.

4. Par arrêt du 3 mai 2018, devenu irrévocable, la cour d'appel de Paris a annulé l'accord du 17 décembre 2015 relatif à l'organisation de la durée du temps de travail et dit que du fait de l'annulation de cet accord les cinq autres accords conclus le 17 décembre 2015 devenaient inapplicables.

5. Le 1er juin 2018, ont été signés avec les organisations syndicales représentatives trois nouveaux accords, dont un accord « sur l'organisation, la durée du travail et sur le télétravail des collaborateurs relevant de l'Etablissement des Directions des Métiers Support et Métiers Opérationnels », conclu en application de l'article L. 2254-2 du code du travail relatif aux accords de performance collective, recouvrant un contenu identique s'agissant de la durée du travail. L'accord prévoit, par ailleurs, la possibilité, pour le salarié qui établirait le bénéfice d'engagements contractuels sur la durée du travail et la rémunération en résultant, de refuser la modification de son contrat de travail. Ce refus devait être exprimé dans le délai d'un mois de la communication de l'accord. L'article 1-3 « durée du travail des cadres en forfait jours » prévoit que le forfait des salariés ayant accepté le dispositif de rémunération variable est porté à 211 jours pour les cadres de la classe 5, à 212 jours pour ceux de la classe 6 et à 213 jours pour ceux de la classe 7.

6. Le 22 juin 2018, la société a informé les salariés de la conclusion de trois accords collectifs relatifs notamment à l'organisation, la durée du temps de travail et au télétravail des collaborateurs, et précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail, tout salarié qui établirait le bénéfice d'engagements individuels contractuels sur la durée du travail qui seraient modifiés par l'accord du 1er juin 2018, pouvait refuser cette modification dans un délai d'un mois.

7. Par courrier du 29 juin 2018, M. [D] a refusé les termes de cet accord. Le 20 juillet 2018, la société a répondu au salarié qu'il ne pouvait se prévaloir du droit au refus prévu par l'article L. 2254-2 du code du travail au motif que l'examen des différents contrats de travail et avenants conclus établit que n'ont fait l'objet d'engagements contractuels ni la durée du travail ni un lien quelconque entre cette durée et la rémunération et qu' il n'était pas établi que le contrat de travail était modifié par l'accord du 1er juin 2018.

8. Par lettre du 19 septembre 2018, le salarié a informé son employeur de sa décision de faire valoir ses droits à la retraite à compter du 31 décembre 2018.

9. Le 12 décembre 2018, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Moyens

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa deuxième branche

Enoncé du moyen

10. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes en paiement d'une d'indemnité pour licenciement nul, à titre subsidiaire d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et d'indemnités de licenciement et

compensatrice de préavis, outre congés payés afférents, alors « que selon l'article L. 2254-2 II du code du travail relatif aux accords de performance collective, "Lorsque l'accord modifie un dispositif de forfait annuel, l'acceptation de l'application de l'accord par le salarié conformément aux III et IV du présent article entraîne de plein droit l'application des stipulations de l'accord relatives au dispositif de forfait annuel" ; le IV du même article disposant que chaque salarié a le "droit" "d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord" ; que pour juger que le salarié ne pouvait se prévaloir d'une quelconque faute de l'employeur, la cour d'appel a commencé par relever qu'il est de principe qu'un accord collectif ne peut modifier le contrat de travail d'un salarié et que seules les dispositions plus favorables d'un accord collectif peuvent se substituer de plein droit aux clauses du contrat, que lorsque les dispositions du contrat de travail ont une origine conventionnelle et non contractuelle, les salariés ne peuvent se prévaloir d'une modification de leur contrat de travail et qu'en l'espèce, comme l'a rappelé l'accord collectif du 1er juin 2018, aucune source n'établit une durée du travail contractuelle, les avenants successifs au contrat du salarié démontrant que celui-ci était soumis à une durée du travail conventionnelle et non contractuelle, de sorte qu'il pouvait se voir appliquer les dispositions de l'accord du 1er juin 2018 sans son acceptation expresse, son refus de la modification de son contrat de travail étant sans portée ; qu'en statuant ainsi alors qu'elle avait elle-même constaté que le salarié avait refusé l'application des termes d'un accord de performance collective du 1er juin 2018 à son contrat de travail, la cour d'appel a violé, par refus d'application, l'article L. 2254-2 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 2254-2 et L. 3121-55 du code du travail :

11. Selon le premier de ces textes, afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord de performance collective peut aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 dans le respect des salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1° du I de l'article L. 2253-1 et déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. Les articles L. 3121-53 à L. 3121-66 s'appliquent si l'accord met en place ou modifie un dispositif de forfait annuel, à l'exception de l'article L. 3121-55 et du 5° du I de l'article L. 3121-64 en cas de simple modification. Lorsque l'accord modifie un dispositif de forfait annuel, l'acceptation de l'application de l'accord par le salarié conformément aux III et IV du présent article entraîne de plein droit l'application des stipulations de l'accord relatives au dispositif de forfait annuel. Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a informé les salariés, par tout moyen conférant date certaine et précise, de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord.

12. Aux termes du second, la forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention de forfait établie par écrit.

13. Il en résulte qu'une convention de forfait en jours doit fixer le nombre de jours travaillés et que la modification du nombre de jours inclus dans le forfait constitue une modification du contrat de travail.

14. Pour débouter le salarié de ses demandes en paiement d'une indemnité pour licenciement nul, à titre subsidiaire d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et d'indemnités de licenciement et compensatrice de préavis, outre congés payés afférents, l'arrêt retient que c'est à juste titre que l'employeur a considéré, compte tenu de la nature conventionnelle de la durée du travail, que le salarié pouvait se voir appliquer les dispositions de l'accord du 1er juin 2018 sans son acceptation.

15. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations, d'une part, que l'accord collectif du 1er juin 2018 avait pour effet d'augmenter le nombre de jours inclus dans le forfait stipulé dans la convention individuelle de forfait en jours et,

d'autre part, que le salarié avait refusé la modification de son contrat de travail résultant de l'application de cet accord de performance collective, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [D] de ses demandes en paiement d'une d'indemnité pour licenciement nul, à titre subsidiaire d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et d'indemnités de licenciement et compensatrice de préavis, outre congés payés afférents et en ce qu'il statue sur les dépens et l'application de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 15 novembre 2023, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne la société Generali vie aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Generali vie et la condamne à payer à M. [D] la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;
Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le vingt et un janvier deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Travaux **Préparatoires**

Rapport du conseiller

TÉLÉCHARGER (24-10.512_RAPPORT.PDF - 289 KB)

Avis de l'avocat général

TÉLÉCHARGER (24-10.512_AVIS.PDF - 389 KB)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de paris k9
15 novembre 2023 (n°21/04117)

VOIR LA DÉCISION

Textes **appliqués**

Articles L. 2254-2 et L. 3121-55 du code du travail.

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 21-01-2026
- Cour d'appel de Paris K9 15-11-2023