25 mars 2026

Cour de cassation

Pourvoi nº 24-22.129

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00320

Titres et sommaires

TRAVAIL REGLEMENTATION, DUREE DU TRAVAIL - Convention de forfait - Convention de forfait sur l'année - Convention de forfait en jours sur l'année - Dépassement du forfait annuel - Cas - Convention individuelle de forfait en jours conclue en application d'une convention collective non applicable à l'entreprise - Sanction - Détermination - Nullité de la convention individuelle de forfait en jours (non) - Portée

Lorsque les parties ont conclu une convention individuelle de forfait en jours en application d'une convention collective prévoyant un nombre de jours compris dans le forfait, dans la limite de deux cent dix-huit jours, et qu'il est ultérieurement jugé que l'activité de l'entreprise relève d'une convention collective différente, laquelle a autorisé le recours au forfait en jours mais en fixant un nombre inférieur de jours compris dans le forfait, la convention individuelle conclue entre les parties n'encourt pas la nullité pour ce motif, le salarié pouvant solliciter le paiement d'un rappel de salaire à un taux majoré fixé par le juge en contrepartie du temps de travail excédant le forfait prévu par la convention collective dont relève l'activité de l'entreprise

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 25 mars 2026

Cassation partielle

M. FLORES, président

Arrêt n° 320 FS-B

Pourvoi n° Z 24-22.129

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 25 MARS 2026

La société Ta-Leeuwin France, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est, [Adresse 1], a formé le pourvoi n° Z 24-22.129 contre l'arrêt rendu le 16 octobre 2024 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 3), dans le litige l'opposant :

1°/ à Mme, [Z], [L], domiciliée, [Adresse 2],

2°/ à France travail, dont le siège est, [Adresse 3], anciennement dénommé Pôle emploi,

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, trois moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Thomas-Davost, conseillère référendaire, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Ta-Leeuwin France, de la SCP Piwnica et Molinié, avocat de Mme, [L], et l'avis de M. Halem, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 18 février 2026 où étaient présents M. Flores, président, Mme Thomas-Davost, conseillère référendaire rapporteure, Mme Monge, conseillère doyenne, Mmes Cavrois, Deltort, Le Quellec, Bou, M. David, conseillers, Mmes Laplume, 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, 16 octobre 2024), Mme, [L] a été engagée en qualité de directrice commerciale France, statut cadre, par la société Ta-Leeuwin France à compter du 7 janvier 2019 et soumise à une convention de forfait de deux cent dix-huit jours.

2. Le 22 janvier 2020, la salariée a été licenciée.

3. Elle a saisi la juridiction prud'homale, le 18 juin 2020, de demandes tendant à contester le bien-fondé de son licenciement et à obtenir la condamnation de son employeur à lui payer des sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

Moyens

Examen des moyens

Sur les deuxième et troisième moyens

Motivation

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Mais sur le premier moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

5. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à la salariée une somme à titre de rappel de salaire pour les heures supplémentaires réalisées au cours de l'année 2019 outre les congés payés afférents, ainsi que des dommages-intérêts en réparation des préjudices nés du licenciement abusif, alors « qu'une convention individuelle de forfait en heures ou en jours est valablement conclue lorsque, d'une part, elle a fait l'objet d'un accord écrit du salarié et, d'autre part, qu'un accord collectif applicable à l'entreprise a prévu ce mode d'organisation du temps de travail ; que cet accord collectif doit prévoir le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait, dans la limite légale de deux cent dix-huit jours s'agissant du forfait-jours ; que ne méconnaît aucune règle d'ordre public la convention individuelle de forfait-jours ayant prévu, fût-ce de manière erronée, un nombre de deux cent dix-huit jours compris dans le forfait ; qu'il en résulte que lorsque les parties ont conclu une convention individuelle de forfait-jours en application d'une convention collective nationale prévoyant un nombre de deux cent dix-huit jours compris dans le forfait et qu'il est ultérieurement jugé que l'activité de l'entreprise relève en réalité d'une convention collective différente, laquelle a autorisé le recours au forfait-

jours mais a limité à deux cent quatorze le nombre de jours compris dans le forfait, la convention individuelle conclue entre les parties demeure valable ; qu'en effet, une telle irrégularité ne saurait être sanctionnée par la nullité dès lors qu'un accord collectif a autorisé le recours au forfait-jours au sein de l'entreprise et qu'aucune règle impérative du code du travail n'a été méconnue par les parties ; que dans une telle hypothèse, le salarié a droit, le cas échéant, au paiement de dommages-intérêts et/ou des jours supplémentaires non prévus par l'accord collectif qu'il aurait effectivement travaillés au cours de l'année ; qu'au cas présent, la cour d'appel a prononcé la nullité de la convention individuelle de forfait-jours aux motifs que "le contrat de travail contient une convention de forfait fondée sur l'accord national du 22 juin 1999 conclu au niveau de la branche bureaux d'études techniques, alors que la salariée conteste l'application au contrat de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, société conseils (Syntec) qui lui a été de fait appliquée pendant la relation contractuelle [ ] La convention collective du commerce de gros, qui n'a pas servi de fondement au forfait contractuel, prévoit la possibilité d'un forfait de deux cent quatorze jours, alors que le forfait appliqué à la salariée était de deux cent dix-huit jours. Par conséquent, la clause de forfait est nulle et non pas réputée non-écrite comme le soutient la salariée. En tout état de cause, elle ne peut valablement fonder l'existence d'un forfait jours de sorte qu'il faut examiner la demande d'heures supplémentaires" ; qu'en statuant ainsi, cependant qu'il résultait de ses propres constatations que le recours au forfait-jours était autorisé par l'accord collectif jugé applicable au sein de l'entreprise, ce dont la cour d'appel aurait dû déduire que l'irrégularité ainsi constatée n'entraînait pas la nullité de la convention individuelle de forfait-jours mais ouvrait seulement droit au profit de Mme, [L], au paiement, le cas échéant, d'une indemnisation et/ou des jours supplémentaires éventuellement travaillés par elle au cours de l'année 2019, la cour d'appel a violé par fausse application les articles L. 3121-55, L. 3121-64 et L. 3121-65 du code du travail, ensemble l'avenant du 30 juin 2016 et l'accord du 14 décembre 2001 relatif au forfait annuel en jours au sein de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 3121-55, L. 3121-59, L. 3121-63, L. 3121-64 du code du travail et 1.1. de l'avenant du 30 juin 2016 à l'accord du 14 décembre 2001 relatif au forfait annuel en jours annexé à la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970 :

6. Aux termes du premier de ces textes, la forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit.

7. Selon le troisième de ces textes, les forfaits annuels en jours sur l'année sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

8. Selon le quatrième de ces textes, l'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours sur l'année détermine le nombre de jours compris dans le forfait, dans la limite de deux cent dix-huit jours.

9. Aux termes du dernier, le nombre de jours travaillés, et rémunérés de façon forfaitaire, dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, au titre d'une année civile complète d'activité ou de toute autre période annuelle de référence donnée et sous réserve du bénéfice de droit à congés payés complets, est fixé à deux cent quatorze jours.

10. Pour condamner l'employeur à payer à la salariée un rappel d'heures supplémentaires au titre de l'année 2019 outre les congés payés afférents, l'arrêt, après avoir retenu que l'activité principale de l'entreprise ne relevait pas du champ d'application de la convention collective Syntec du 16 juillet 2021 mais de celui de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, constate que cette dernière, qui n'a pas servi de fondement au forfait contractuel, prévoit la possibilité d'un forfait de deux cent quatorze jours, alors que celui appliqué était de deux cent dix-huit jours. Il en conclut que la clause de forfait est nulle et qu'il faut examiner la demande d'heures supplémentaires.

11. En statuant ainsi, alors que lorsque les parties ont conclu une convention individuelle de forfait en jours, en

application d'une convention collective prévoyant un nombre de jours compris dans le forfait, dans la limite de deux cent dix-huit jours, et qu'il est ultérieurement jugé que l'activité de l'entreprise relève d'une convention collective différente, laquelle a autorisé le recours au forfait en jours mais en fixant un nombre inférieur de jours compris dans le forfait, la convention individuelle conclue entre les parties n'encourt pas la nullité pour ce motif, le salarié pouvant solliciter le paiement d'un rappel de salaire à un taux majoré fixé par le juge en contrepartie du temps de travail excédant le forfait prévu par la convention collective dont relève l'activité de l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

12. La cassation prononcée n'emporte pas celle des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant l'employeur aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme en application de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci non remises en cause.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Ta-Leewin France à payer à Mme, [L] les sommes de 69 045,70 euros à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires au titre de l'année 2019, 6 904,57 euros au titre des congés payés afférents, 30 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation des préjudices nés du licenciement abusif, l'arrêt rendu le 16 octobre 2024, 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 Mme, [L] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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-cinq mars 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 (2422129_RAPPORT.PDF - 350 KB)

Avis de l'avocat général

TÉLÉCHARGER (2422129_AVIS.PDF - 235 KB)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de paris k3
16 octobre 2024 (n°22/00541)

VOIR LA DÉCISION

Textes **appliqués**

Articles L. 3121-55, L. 3121-59, L. 3121-63, L. 3121-64 du code du travail et 1.1. de l'avenant du 30 juin 2016 a l'accord du 14 decembre 2001 relatif au forfait annuel en jours annexe a la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970.

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 25-03-2026
- Cour d'appel de Paris K3 16-10-2024