

Dernière mise à jour le 13 juin 2022

# La Cour de cassation rappelle la majoration des jours de repos auxquels renoncent les salariés en forfait jours

Sous réserve d'un accord de l'employeur, un salarié sous convention forfait jours peut renoncer à des jours de repos. En l'absence d'un accord sur le taux de majoration, une majoration minimale de 10% s'applique.

## Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Renonciation à des jours de repos
- Maximum 235 jours travaillés

## Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé le 5 juillet 2006, en qualité de responsable administratif et financier.

Licencié, par lettre du 6 octobre 2010, et estimant ne pas avoir été payé des jours de travail effectués au-delà de la durée prévue par la convention de forfait en jours qui lui était applicable, il saisit la juridiction prud'homale pour contester son licenciement et obtenir des rappels de salaires notamment au titre de la majoration de 25 % de la rémunération des jours litigieux.

La cour d'appel de Versailles, par arrêt du 16 octobre 2019, donne partiellement raison au salarié, estimant dans l'affaire présente qu'un taux de majoration de 10% s'appliquait.

La salariée se pourvoit en cassation, estimant que le taux de majoration applicable devait être de 25%.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel et indique à cette occasion que :

En application de l'article L. 3121-45, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 :

- Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, **renoncer** à une partie de ses **jours de repos** en contrepartie d'une majoration de son salaire ;
- L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit ;
- Un avenant à la **convention de forfait** conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 % ;
- En l'absence de conclusion d'un tel accord, le juge fixe, dans le respect du minimum de 10 %, le montant de la majoration applicable à la rémunération due en contrepartie du temps de travail excédant le forfait convenu.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

11. Selon l'article L. 3121-45 dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord prévu à l'article L. 3121-39. A

défaut d'accord, ce nombre maximal est de deux cent trente-cinq jours. Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

12. En l'absence de conclusion d'un tel accord, le juge fixe, dans le respect du minimum de 10 %, le montant de la majoration applicable à la rémunération due en contrepartie du temps de travail excédant le forfait convenu.
  
13. Après avoir constaté l'absence d'accord écrit relatif à la renonciation des jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire et que l'employeur, qui en avait connaissance, avait payé les jours accomplis au-delà du forfait, de sorte que les parties étaient convenues de la renonciation aux jours de repos correspondants, la cour d'appel, appréciant les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, sans être tenue de procéder à une recherche inopérante, a estimé le montant des sommes restant dues au salarié en contrepartie des jours travaillés en dépassement du forfait de 215 jours fixés par la convention individuelle de forfait en jours.

Cour de cassation du 26 janvier 2022, pourvoi n°20-13266

## Commentaire de LégiSocial

Profitons de l'affaire présente pour rappeler des notions essentielles concernant le renoncement à des jours de repos dans le cadre d'une convention en forfait jours sur l'année.

## Renonciation à des jours de repos

- Tout salarié peut, **en accord avec son employeur**, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, cet accord est alors établi par écrit.
- Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %. Cet avenant est valable pour l'année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite.
- Le nombre de jours travaillés ne peut dépasser le nombre annuel maximal de jours travaillés fixés par l'accord collectif ;
- En tout état de cause, le nombre de jours travaillés doit être compatible avec les règles sur les congés payés, les jours fériés, le repos hebdomadaire et quotidien.

Article L3121-59

Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

## Maximum 235 jours travaillés

Le nouvel article L 3121-66, proposé dans le champ des « dispositions supplétives) précise qu'à défaut de précision dans l'accord collectif, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est fixé à 235.

Article L3121-66

Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

En cas de renonciation, par le salarié, à des jours de repos en application de l'article L. 3121-59 et à défaut de précision dans l'accord collectif mentionné à l'article L. 3121-64, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est de deux cent trente-cinq.

Nota :

Si le nombre maximal de jours travaillés n'est pas fixé par accord collectif mais que des jours fériés (autres que le 1<sup>er</sup> mai, jour férié légalement chômé), sont chômés dans l'entreprise en vertu de dispositions conventionnelles ou d'un usage, ce plafond de 235 jours sera alors réduit en conséquence.

**Lire aussi :** [Convention de forfait jours et rachat de jours de repos en 2025 Fiche pratique](#)

Les salariés sous convention de forfait annuel en jours, peuvent renoncer à une partie de leurs jours de repos, en contrepartie d'une majoration de salaire. La présente fiche pratique aborde ce dispositif en détails.