

Dernière mise à jour le 30 août 2018

# Pas de repos compensateur pour dépassement contingent heures supplémentaires en cas de forfait annuel en heures

Une salariée est engagée à compter du 14 avril 1998 en qualité de démarcheur. Son contrat de travail prévoit une durée de travail de 1 600 heures sur l'année. Devenue ...

## Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Forfaitisation du temps de travail
- Mise en place
- 5 clauses obligatoires
- Salariés concernés

## Contexte de l'affaire

Une salariée est engagée à compter du 14 avril 1998 en qualité de démarcheur.

Son contrat de travail prévoit une durée de travail de 1 600 heures sur l'année.

Devenue déléguée du personnel en 2004, elle prend acte de la rupture de son contrat de travail, le 28 septembre 2006.

Elle saisit la juridiction prud'homale pour faire juger que la prise d'acte produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et demander la condamnation de la société à lui payer diverses sommes.

La salariée considère en l'espèce qu'elle ouvrait droit à l'attribution de repos compensateur, au titre du dépassement du contingent d'heures supplémentaires.

Dans son arrêt du 1<sup>er</sup> mars 2016, la Cour d'appel de Metz donne raison à la salariée, condamnant l'employeur à payer des dommages-intérêts pour manquement au devoir d'information lié aux repos compensateurs.

### Extrait de l'arrêt :

Attendu que pour condamner l'employeur à payer à la salariée des dommages-intérêts pour manquement au devoir d'information lié aux repos compensateurs, l'arrêt retient que si les salariés ayant conclu une convention de forfait en heures sur l'année sont expressément exclus du champ d'application des dispositions de l'article D. 3121-14-1 du code du travail, aucune disposition de même nature ne les exclut du champ d'application des règles relatives aux repos compensateurs, même si l'article L. 3121-41 du code du travail ne vise que les heures supplémentaires ;

Mais la Cour de cassation n'est pas du même avis.

Elle rappelle en effet que :

1. Les salariés sous convention de forfait heures sur l'année sont exclus du champ d'application du contingent d'heures supplémentaires ;
2. Et qu'en conséquence, ils n'ouvrent pas droit à l'attribution d'un repos compensateur.

**Extrait de l'arrêt :**

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résulte des textes susvisés que les salariés ayant signé une convention de forfait en heures sur l'année, qui sont exclus du champ d'application du contingent annuel d'heures supplémentaires le sont en conséquence de celui du repos compensateur, la cour d'appel, qui avait constaté que la salariée avait conclu une convention annuelle de forfait en heures, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations ;

Et attendu que le rejet du premier moyen du pourvoi principal de la salariée prive de portée le second moyen de ce même pourvoi qui invoque cassation par voie de conséquence ;

Et vu l'article 627 du code de procédure civile, après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du même code ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE mais seulement en ce qu'il condamne la société (...) à payer à Mme Y... la somme de 8 000 euros à titre de dommages-intérêts pour manquement au devoir d'information lié aux repos compensateurs, l'arrêt rendu le 1er mars 2016, entre les parties par la cour d'appel de Metz ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi de ce chef ;

Cour de cassation du 28 mars 2018, pourvoi n°16-16466

## Commentaire de LégiSocial

Profitons de la présente affaire pour rappeler quelques notions concernant les conventions de forfait en heures, depuis la loi travail.

## Forfaitisation du temps de travail

Les articles L 3121-53 à L 3121-55 confirment les points suivants :

- La durée du travail peut être forfaitisée en heures ou en jours ;
- Le forfait **en heures** est hebdomadaire, mensuel ou annuel ;
- Le forfait en jours est annuel ;
- 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.

### Article L3121-53

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

La durée du travail peut être forfaitisée en heures ou en jours dans les conditions prévues aux sous-sections 2 et 3 de la présente section.

### Article L3121-54

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

Le forfait en heures est hebdomadaire, mensuel ou annuel. Le forfait en jours est annuel.

### Article L3121-55

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

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.

## Mise en place

Quelle que soit la nature de la convention de forfait, heures ou jours, le nouvel article L 3121-63 inséré dans le code du travail dans le cadre du champ de la négociation collective confirme que la mise en place d'une convention de forfait est réalisé par :

- Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ;
- Ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

### Article L3121-63

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

Les forfaits annuels en heures ou 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.

## 5 clauses obligatoires

Un nouvel article L 3121-64 est créé par la loi travail.

Il fixe désormais 5 clauses obligatoires (au lieu de 3 avant la loi) comme suit :

1. Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ;
2. La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs ;
3. Le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait (dans la limite de 218 jours s'agissant du forfait en jours) ;
4. Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
5. Les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait.

### Article L3121-64

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

I.-L'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année détermine :

1° Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, dans le respect des articles L. 3121-56 et L. 3121-58 ;

2° La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;

3° Le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait, dans la limite de deux cent dix-huit jours s'agissant du forfait en jours ;

4° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;

5° Les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait.

II.-L'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours détermine :

1° Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;

2° Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;

3° Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article L. 2242-8.

L'accord peut fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos en application de l'article L. 3121-59. Ce nombre de jours doit être compatible avec les dispositions du titre III du présent livre relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise et avec celles du titre IV relatives aux congés payés.

## Salariés concernés

Les nouveaux articles L 3121-56 et L 3121-57 créés par la loi travail confirment les points suivants :

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures **sur l'année** :

- Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

La rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, si le forfait inclut des heures supplémentaires, des majorations prévues en conséquence.

La conclusion d'une convention individuelle de forfait en heures est ouverte à tous les salariés lorsqu'elle est sous une forme :

- Hebdomadaire ;
- Ou mensuelle.

#### Article L3121-56

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

Tout salarié peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année, dans la limite du nombre d'heures fixé en application du 3° du I de l'article L. 3121-64 :

- 1° Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- 2° Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.