18 novembre 2026

Cour de cassation

Pourvoi n° 24-18.263

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00960

Titres et sommaires

TRAVAIL REGLEMENTATION, DUREE DU TRAVAIL

1) Pour la période antérieure au 10 août 2016, date d'entrée en vigueur de l'article 12, III, de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, lorsque les stipulations de l'accord collectif qui en est le support ne permettent pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable et ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, la convention de forfait en jours est nulle. 2) Pour la période postérieure au 10 août 2016, aux termes de l'article 12, III, de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'exécution d'une convention individuelle de forfait en jours conclue sur le fondement d'une convention ou d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui, à la date de publication de cette loi, n'est pas conforme aux 1° à 3° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail peut être poursuivie, sous réserve que l'employeur respecte l'article L. 3121-65 du même code. Sous ces mêmes réserves, l'accord collectif précité peut également servir de fondement à la conclusion de nouvelles conventions individuelles de forfait. Aux termes de l'article L. 3121-60 du code du travail, dont les dispositions sont d'ordre public, l'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail. En cas de manquement de l'employeur à l'une des obligations prévues par l'article L. 3121-65 du code du travail, l'employeur ne peut pas se prévaloir du régime dérogatoire institué par ce texte et la convention individuelle de forfait en jours conclue, alors que l'accord collectif ouvrant le recours au forfait en jours ne répond pas aux exigences de l'article L. 3121-64, II, 1° et 2°, est nulle. Viole la loi une cour d'appel qui, par des motifs impropres tirés des attributions et des responsabilités confiées au salarié ainsi que de la délégation de pouvoirs dont il était investi, rejette la demande en nullité de la convention de forfait en jours formée par le salarié alors qu'il lui appartenait vérifier que l'employeur avait effectivement mis en oeuvre les garanties prévues à l'article L. 3121-65 du code du travail et avait, en application de l'article L. 3121-60 du même code, exécuté son obligation de s'assurer régulièrement que la charge de travail de l'intéressé était raisonnable et permettait une bonne répartition dans le temps de son travail

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

HE1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 18 novembre 2026

Cassation partielle

M. FLORES, président

Arrêt n° 960 FS-B

Pourvoi n° X 24-18.263

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 18 NOVEMBRE 2026

M. [T] [A], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° X 24-18.263 contre l'arrêt rendu le 30 avril 2024 par la cour d'appel de Colmar (chambre sociale, section A), dans le litige l'opposant à la société Bardusch, société à responsabilité limitée, 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 Mme Rodrigues, conseillère référendaire, les observations de la SARL Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de M. [A], de la SCP Spinosi, avocat de la société Bardusch, et l'avis de M. Halem, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 14 octobre 2026 où étaient présents M. Flores, président, Mme Rodrigues, conseillère référendaire rapporteure, M. David, conseiller doyen, Mmes Deltort, Le Quellec, Le Fischer, Bou, M. Truc, conseillers, Mmes Laplume, Segond, Thibaud, conseillères référendaires, M. Halem, avocat général référendaire, et Mme Piquot, 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 (Colmar, 30 avril 2024), M. [A] a été engagé en qualité de directeur de site et de directeur administratif et financier, à compter du 3 mars 2014, par la société Bardusch. Il était soumis au régime du forfait en jours.

2. Le salarié a été licencié le 29 juin 2018.

3. Contestant son licenciement et la validité de la convention de forfait en jours, il a saisi la juridiction prud'homale le 14 mars 2019 de demandes relatives à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail.

Moyens

Examen du moyen

Sur le moyen relevé d'office, en ce qu'il fait grief à l'arrêt de débouter le salarié de ses demandes en paiement de rappels de salaire pour heures supplémentaires et repos compensateurs, d'une indemnité pour travail dissimulé et de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, pour la période antérieure au 10 août 2016

Motivation

4. Après avis donné aux parties conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application de l'article 620, alinéa 2, du même code.

Vu l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'article L. 3121-39 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, interprété à la lumière des articles 17, § 1, et 19 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne :

5. Le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles.

6. Il résulte des articles susvisés de la directive de l'Union européenne que
les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée
du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur.

7. Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

8. Selon les stipulations de l'accord d'entreprise du 28 février 2006 portant sur la modulation du temps de travail, pris en application de l'accord national du 28 janvier 2000 sur la durée du travail dans les professions de l'entretien et de la location textile, les cadres autres que les cadres dirigeants et les cadres intégrés à une collectivité de travail effectuent leur mission par application d'un forfait annuel de deux cent quinze jours de travail effectif avec indication de suivi mensuel, sans que cette disposition puisse faire échec au repos quotidien de onze heures consécutives et hebdomadaire de trente-cinq heures consécutives.

9. Selon les stipulations de l'accord national du 28 janvier 2000 précité, les cadres exerçant une autorité hiérarchique se voient appliquer un forfait annuel de deux cent dix-sept jours de travail effectif, dont les entreprises tiendront un compte précis, par exemple par le biais d'un calendrier indicatif annuel et d'une fiche de suivi mensuel. Ils bénéficient d'un repos quotidien de onze heures consécutives et hebdomadaire de trente-cinq heures consécutives.

10. Aux termes de l'article 12, III, de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'exécution d'une convention individuelle de forfait en jours conclue sur le fondement d'une convention ou d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui, à la date de publication de la présente loi, n'est pas conforme aux 1° à 3° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail peut être poursuivie, sous réserve que l'employeur respecte l'article L. 3121-65 du même code. Sous ces mêmes réserves, l'accord collectif précité peut également servir de fondement à la conclusion de nouvelles conventions individuelles de forfait.

11. Pour dire valable la convention de forfait en jours et débouter le salarié de ses demandes en paiement d'un rappel d'heures supplémentaires à ce titre, formées pour la période de juillet 2015 à octobre 2018, l'arrêt, après avoir relevé que l'accord d'entreprise du 28 février 2006 avait été conclu sous l'empire des textes antérieurs à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, retient que la convention de forfait en jours, contenue dans le contrat de travail du salarié et mise en place en vertu de cet accord d'entreprise, ne peut être déclarée nulle du seul fait de l'absence des stipulations prévues par des dispositions légales entrées en vigueur après sa conclusion.

12. Il ajoute que la loi du 8 août 2016 ayant prévu un système de « rattrapage » en introduisant des dispositions supplétives auxquelles doit se conformer l'employeur « à défaut de stipulations conventionnelles prévues aux 1° et 2° du II de l'article L. 3121-64 », la convention de forfait en jours du salarié n'encourt la nullité qu'à défaut, pour l'employeur, de justifier du respect desdites dispositions.

13. En statuant ainsi, alors que, d'une part, les dispositions de l'article 12, III, de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ne sont entrées en vigueur que le 10 août 2016, d'autre part, que ni les stipulations de l'accord d'entreprise du 28 février 2006 ni celles de l'accord national du 28 janvier 2000, en ce qu'elles ne permettent pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, ne sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, ce dont elle aurait dû déduire que, pour la période antérieure au 10 août 2016, la convention de forfait en jours était nulle, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Moyens

Et sur le moyen, en ce qu'il fait grief à l'arrêt de débouter le salarié de ses demandes en paiement de rappels de salaire pour heures supplémentaires et repos compensateurs, d'une indemnité pour travail dissimulé et de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, pour la période postérieure au 10 août 2016

Enoncé du moyen

14. Le salarié fait ce grief à l'arrêt, alors :

« 1°/ qu'aux termes de l'article L. 3121-65, I, du code du travail, à défaut de stipulations conventionnelles prévues aux 1° et 2° du II de l'article L. 3121-64, une convention individuelle peut être valablement conclue sous réserve des dispositions suivantes :
1° L'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié ;
2° L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
3° L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération ;
qu'en cas de manquement à l'une de ces obligations, l'employeur ne peut se prévaloir du régime dérogatoire ouvert par l'article L. 3121-65 du code du travail, de sorte que la convention individuelle de forfait en jours conclue, alors que l'accord collectif ouvrant le recours au forfait en jours ne répond pas aux exigences de l'article L. 3121-64, II, 1° et 2°, du même code, est nulle ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que M. [A] a été lié à la société Bardusch par une convention de forfait en jours conclue sur le fondement d'un accord collectif ne répondant pas aux prescriptions légales, de sorte qu'il incombait à l'employeur de démontrer, à peine de nullité de cette convention, le respect des obligations de l'article L. 3121-65 du code du travail ; que pour écarter le moyen pris, par ce salarié, de "l'absence de tout entretien avec sa hiérarchie en vue d'évaluer sa charge de travail, de toute veille, assurée par l'employeur, du respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires, ainsi que du défaut d'établissement de tout document de contrôle du nombre, et de la date des journées travaillées", la cour d'appel a retenu que c'est précisément à M. [A] qu'il incombait, en sa qualité de directeur administratif et financier et en vertu des stipulations de son contrat de travail, de "garantir le respect des obligations sociales et de la législation en vigueur" au sein des filiales françaises du groupe, ainsi que de "superviser la gestion administrative du personnel (contrat de travail, etc.)" et "[qu'] en outre, au jour de son embauche au sein de la SARL Bardusch, soit le 3 mars 2014, M. [A] a signé un document par lequel lui a été délégué le pouvoir de prendre toute mesures et décisions d'ordre économique, financier et administratif en vue d'organiser l'activité de l'entreprise et de ses salariés, d'appliquer et faire appliquer toute législation et réglementation, d'en assurer les résultats (...)" ; qu'elle en a déduit que "M. [A], bien qu'ayant la charge de s'assurer du respect des obligations sociales et de la législation en vigueur par la SARL Bardusch, n'a réalisé aucun suivi des conventions de forfait en jours applicables dans l'entreprise, et n'a pas informé la direction générale du groupe des obligations légales en la matière, de sorte qu'il ne peut valablement, ensuite, se prévaloir de sa propre turpitude et invoquer les manquements de l'employeur sur des obligations qui entraient dans ses prérogatives contractuelles" ; qu'en se déterminant au terme de motifs inopérants, quand les mesures destinées à contrôler la charge de travail du salarié devaient être effectuées "sous la responsabilité de l'employeur", peu important que leur réalisation ait été déléguée à M. [A], de sorte que la carence constatée dans l'exécution de cette obligation emportait la nullité de la convention de forfait en jours, la cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 3121-65 et L. 4121-1 du code du travail ;

2°/ que les dispositions de l'article L. 3121-60 du code du travail, selon lesquelles "l'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié reste raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail" sont d'ordre public ; que le défaut d'entretien annuel, qui concourt à l'exécution de cette obligation, justifie la nullité de la convention de forfait en jours ; qu'il appartient à l'employeur de prendre toutes mesures nécessaires à son exécution sans pouvoir en transférer la charge sur le salarié lui-même par le truchement d'une délégation de pouvoirs, le privant ainsi de facto du bénéfice de cet entretien nécessaire à la protection de sa santé et de sa sécurité ; qu'en écartant le moyen pris, par M. [A], de "l'absence de tout entretien avec sa hiérarchie en vue d'évaluer sa charge de travail" par le motif que "le respect des obligations sociales" dans l'entreprise lui incombait en sa qualité de directeur administratif et financier titulaire d'une délégation de pouvoirs, quand la tenue de cet entretien et la surveillance de la charge de travail du salarié relevaient de la responsabilité de l'employeur qui ne pouvait s'en exonérer en les lui transférant, la cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 3121-6, L. 3121-65 et L. 4121-1 du code du travail ;

3°/ que la délégation, par l'employeur, de son obligation de sécurité, qui n'affecte pas le lien de subordination, ne l'exonère pas de la responsabilité qu'il encourt en cas de manquement du délégataire à ses obligations ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que M. [A] a été lié à la société Bardusch par une convention de

forfait en jours conclue sur le fondement d'un accord collectif ne répondant pas aux prescriptions légales ; que pour écarter le moyen pris, par ce salarié, de "l'absence de tout entretien avec sa hiérarchie en vue d'évaluer sa charge de travail, de toute veille, assurée par l'employeur, du respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires, ainsi que du défaut d'établissement de tout document de contrôle du nombre, et de la date des journées travaillées", la cour d'appel a retenu que c'est précisément à M. [A] qu'il incombait, en sa qualité de directeur administratif et financier et en vertu des stipulations de son contrat de travail, de "garantir le respect des obligations sociales et de la législation en vigueur" au sein des filiales françaises du groupe, ainsi que de "superviser la gestion administrative du personnel (contrat de travail, etc.)" et "[qu'] en outre, au jour de son embauche au sein de la SARL Bardusch, soit le 3 mars 2014, M. [A] a signé un document par lequel lui a été délégué le pouvoir de prendre toute mesures et décisions d'ordre économique, financier et administratif en vue d'organiser l'activité de l'entreprise et de ses salariés, d'appliquer et faire appliquer toute législation et réglementation, d'en assurer les résultats (...)" ; qu'elle en a déduit que "M. [A], bien qu'ayant la charge de s'assurer du respect des obligations sociales et de la législation en vigueur par la SARL Bardusch, n'a réalisé aucun suivi des conventions de forfait en jours applicables dans l'entreprise, et n'a pas informé la direction générale du groupe des obligations légales en la matière, de sorte qu'il ne peut valablement, ensuite, se prévaloir de sa propre turpitude et invoquer les manquements de l'employeur sur des obligations qui entraient dans ses prérogatives contractuelles" ; qu'en se déterminant aux termes de motifs inopérants, quand le manquement éventuel de M. [A] ès qualités à son obligation de veiller à sa propre sécurité n'exonérait pas l'employeur de sa responsabilité à cet égard et des conséquences de ses manquements sur la validité de la convention de forfait conclue, la cour d'appel a violé les articles L. 4121-1 et L. 3121-65 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 3121-60, L. 3121-65, I, du code du travail et l'article 12, III, de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

15. Aux termes du premier de ces textes, dont les dispositions sont d'ordre public, l'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

16. Aux termes du deuxième, à défaut de stipulations conventionnelles prévues aux 1° et 2° du II de l'article L. 3121-64, une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue sous réserve du respect des dispositions suivantes :
1°/ L'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié ;
2°/ L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
3°/ L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

17. Aux termes du dernier des textes susvisés, l'exécution d'une convention individuelle de forfait en jours conclue sur le fondement d'une convention ou d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui, à la date de publication de la présente loi, n'est pas conforme aux 1° à 3° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail peut être poursuivie, sous réserve que l'employeur respecte l'article L. 3121-65 du même code. Sous ces mêmes réserves, l'accord collectif précité peut également servir de fondement à la conclusion de nouvelles conventions individuelles de forfait.

18. En cas de manquement de l'employeur à l'une des obligations prévues par l'article L. 3121-65 du code du travail, l'employeur ne peut pas se prévaloir du régime dérogatoire institué par ce texte et la convention individuelle de forfait en jours conclue, alors que l'accord collectif ouvrant le recours au forfait en jours ne répond pas aux exigences de l'article L. 3121-64, II, 1° et 2°, est nulle.

19. Pour dire valable la convention de forfait en jours, après avoir relevé que l'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours ne comportait pas de stipulations relatives au contrôle de la charge de travail du salarié et de son droit à la déconnexion, l'arrêt retient qu'alors que le salarié argue de l'absence de tout entretien avec sa hiérarchie en vue d'évaluer sa charge de travail, de toute veille, assurée par l'employeur, du respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires, ainsi que du défaut d'établissement de tout document de contrôle du nombre et de la date des journées travaillées, c'était précisément au salarié qu'il incombait, en sa qualité de directeur administratif et financier et en vertu des stipulations de son contrat de travail, de garantir le respect des obligations sociales et de la législation en vigueur au sein des filiales françaises du groupe, ainsi que de superviser la gestion administrative du personnel (contrat de travail, etc).

20. Il ajoute qu'au jour de son embauche, le salarié a signé un document par lequel lui a été délégué le pouvoir de prendre toutes mesures et décisions d'ordre économique, financier et administratif, en vue d'organiser l'activité de l'entreprise et de ses salariés, d'appliquer et faire appliquer toute législation et réglementation, d'en assurer les résultats et qu'il n'a pourtant réalisé aucun suivi des conventions de forfait en jours applicables dans l'entreprise et n'a pas informé la direction générale du groupe des obligations légales en la matière, de sorte qu'il ne peut, ensuite, se prévaloir de sa propre turpitude et invoquer les manquements de l'employeur relatifs à des obligations qui entraient dans ses prérogatives contractuelles, le contrat de travail devant être exécuté de bonne foi.

21. En statuant ainsi, par des motifs impropres tirés des attributions et des responsabilités confiées au salarié ainsi que de la délégation de pouvoirs dont il était investi, alors qu'il lui appartenait de vérifier que l'employeur avait effectivement mis en ?uvre les garanties prévues à l'article L. 3121-65 du code du travail et avait, en application de l'article L. 3121-60 du même code, exécuté son obligation de s'assurer régulièrement que la charge de travail de l'intéressé était raisonnable et permettait une bonne répartition dans le temps de son travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [A] de ses demandes en paiement de rappels de salaire au titre d'heures supplémentaires et des repos compensateurs, d'une indemnité pour travail dissimulé et de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail 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 30 avril 2024, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ;

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 Metz ;

Condamne la société Bardusch aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Bardusch et la condamne à payer à M. [A] 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 dix-huit novembre 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 (RAPPORT_2418263.PDF - 242 KB)

Rapport complémentaire du conseiller

TÉLÉCHARGER (RAPPORT_COMPL_2418263.PDF - 218 KB)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de colmar
30 avril 2024 (n°21/04923)

Textes **appliqués**

Articles L. 3121-60, L. 3121-65, I, du code du travail.

Article 12, III, de la loi n° 2016-1088 du 8 aout 2016.

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 18-11-2026
- Cour d'appel de Colmar 30-04-2024