

## - Nullité relative de la convention de forfait en heures

[Nullité relative de la convention de forfait en heures](#)

[Les faits](#)

[Les demandes et argumentations](#)

La décision, son analyse et sa portée • La reconnaissance d'une convention de forfait en heures

La décision, son analyse et sa portée • Une convention de forfait reconnue, mais illicite...

La décision, son analyse et sa portée • La nullité de la convention de forfait en heure n'est pas ouverte à l'employeur

Mis à jour 06/2022

Une convention de forfait en heures est caractérisée en présence de la fixation d'une rémunération mensuelle moyennant la réalisation d'un nombre d'heure déterminé. En présence d'une telle convention, seul le salarié peut se prévaloir de sa nullité. L'employeur est lié par les termes de la convention, peu important le temps réel de travail du salarié.

Philippe Pacotte

Avocat associé, Delsol Avocats

Solène Borocco-Dillies

Avocat, Delsol Avocats

[Cass. soc., 30 mars 2022, pourvoi n° 20-18.651, arrêt n° 430 FS-B]

### Les faits

Un salarié est engagé en contrat à durée indéterminée par la société EM Courtage en qualité d'attaché commercial à compter du 21 novembre 2011. Son contrat de travail prévoyait un forfait mensuel en heures à hauteur de 198,67 heures. La rémunération brute du salarié s'élevait initialement à 1 404 €.

Le salarié a été licencié le 31 octobre 2014 pour absence injustifiée. Il a saisi le Conseil de prud'hommes de Soissons de demandes relatives à l'exécution de son contrat de travail.

Le salarié estimait que la rémunération qu'il avait perçue était inférieure à celle dont il aurait dû bénéficier en application de la convention de forfait en heures contractualisée. Il arguait donc de l'existence d'heures supplémentaires non rémunérées, d'une rémunération inférieure aux minima légaux, du fait de ne pas avoir bénéficié de contrepartie obligatoire en repos, de l'existence d'un préjudice découlant du non-respect du temps de travail. Il revendiquait enfin le paiement de l'indemnité forfaitaire en application du délit de travail dissimulé.

### Les demandes et argumentations

Le 24 mai 2016, le conseil de prud'hommes a débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes. Le salarié a interjeté appel.

Par un arrêt du 9 avril 2020, la Cour d'appel d'Amiens a confirmé la décision du conseil de prud'hommes.

L'employeur expliquait que la convention de forfait était illicite car elle ne définissait pas le nombre d'heures incluses dans la rémunération. La durée réelle de travail du salarié s'étant avérée inférieure aux prévisions de la convention de forfait litigieuse, l'application du décompte horaire démontrait que le salarié avait été justement rémunéré.

La cour d'appel, constatant que l'employeur ne démontrait avoir compris, dans la rémunération fixée par la convention de forfait, les majorations et contreparties afférentes aux heures supplémentaires, a jugé qu'une des conditions de validité de la convention de forfait était absente. En conséquence, la convention, irrégulière, ne pouvait pas être opposée au salarié. De ce fait, la Cour a appliqué les règles de droit commun gouvernant le décompte horaire de la durée légale de travail et le régime probatoire des heures supplémentaires. Or, au cas particulier, l'employeur démontrait que les heures revendiquées n'avaient pas été effectuées en produisant des tableaux d'activité hebdomadaire et des agendas, alors même que le salarié n'apportait aucun élément relatif à la réalisation des heures supplémentaires revendiquées, la Cour a logiquement débouté le salarié de ses demandes.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation.

Le salarié soutenait que l'existence d'une convention de forfait en heures se déduisait des seules stipulations du contrat de travail, peu important l'absence de précision du nombre d'heures supplémentaires incluses dans la rémunération. Il faisait également valoir que seul le salarié peut se prévaloir de la nullité de la convention de forfait en heures, cette option n'étant pas ouverte à l'employeur. Enfin, toujours selon le salarié, en présence d'une convention de forfait en heures, la rémunération perçue par le salarié doit être au moins aussi avantageuse pour le salarié que celle qu'il percevrait en l'absence de convention.

### La décision, son analyse et sa portée

Dans son arrêt du 30 mars 2022, la Cour de cassation a accueilli le pourvoi du salarié et cassé la décision de la cour d'appel. La Chambre sociale retient que la fixation par le contrat de travail d'une rémunération mensuelle fixe forfaitaire pour 198,67 heures caractérise une convention de forfait de rémunération incluant un nombre déterminé d'heures supplémentaires et que seul le salarié peut se prévaloir de la nullité de la convention de forfait en heures.

#### • La reconnaissance d'une convention de forfait en heures

Selon les articles L. 3121-55 et suivants du Code du travail, pour être valide, la convention de forfait en heures sur le mois doit répondre aux trois conditions de validité suivantes :

l'accord écrit du salarié est nécessaire (1) , la convention de forfait ne se présumant pas (2) ;

le nombre d'heures correspondant au forfait doit être déterminé. La jurisprudence considère traditionnellement que la seule fixation d'une rémunération forfaitaire sans que soit fixé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération ne permet pas de caractériser l'existence d'une convention de forfait. (3) La convention de forfait n'est pas non plus régulière si elle se contente de faire référence à la durée hebdomadaire maximale légale de travail au cours d'une même semaine, sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans la rémunération convenue (4) ;

la rémunération d'un salarié en forfait heures doit au moins être égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise correspondant au nombre d'heures fixées dans le forfait augmenté des majorations dues pour les heures supplémentaires prévues (5) .

Dans l'espèce commentée, selon l'employeur, à défaut, pour la convention de forfait, de définir le nombre d'heures supplémentaires incluses dans la rémunération forfaitaire définie, la convention de forfait ne pouvait pas être régulière.

Le contrat litigieux stipulait que, « *compte tenu du fait que les horaires de travail du salarié ne peuvent être prédéterminés en raison des conditions d'exercice de sa mission et des déplacements qu'il implique, le salarié sera soumis à un calcul de la durée de travail selon un forfait mensuel fixé à 198,67 heures. Par conséquent, le salarié gèrera son temps de travail dans la limite de ce forfait. (...) En contrepartie de ce travail, le salarié percevra une rémunération mensuelle brute forfaitaire de mille quatre cent euros (1 404,00 euros) correspondant à l'horaire*

*mensuel maximal de travail défini à l'article 5-2 ».*

La clause du contrat de travail ne prévoyait pas de ventilation de la rémunération entre la rémunération de base et la rémunération perçue au titre des heures supplémentaires majorées prévues dans le forfait. Cette condition de validité de la clause était donc absente.

Pour sa part, le salarié reprochait à la cour d'appel d'avoir proposé une analyse *in concreto* de la durée du travail au lieu d'analyser les stipulations contractuelles, lesquelles caractérisaient manifestement une convention de forfait dont le salarié réclamait l'application. En effet, la clause précisait bien le nombre d'heures correspondant au forfait mensuel, ce qui caractérisait une convention de forfait. En application de cette convention de forfait, le salarié demandait à ce que sa rémunération soit au moins égale à celle qu'il aurait dû percevoir en incluant les heures supplémentaires majorées.

La Cour de cassation accueille le moyen développé par le salarié. Le contrat de travail précisant que la rémunération mensuelle forfaitaire correspondait à 198,67 heures, par référence à la durée légale de travail, le nombre d'heures supplémentaires à effectuer était donc déterminé, ce qui caractérisait une convention de forfait. Cette position avait déjà été adoptée par la Cour en 2016 dans le cas où le contrat de travail prévoyait une rémunération fixe forfaitaire pour 169 heures de travail (6) .

- **Une convention de forfait reconnue, mais illicite...**

La Cour de cassation reconnaît donc l'existence d'une convention de forfait et lui applique le régime juridique correspondant, peu important le non-respect des dispositions sur la rémunération minimale du salarié. En effet, au regard du montant du salaire perçu par le salarié, la troisième condition de validité de la convention de forfait en heures était manifestement non remplie. Le salaire perçu par le salarié était inférieur à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise augmentée des majorations pour heures supplémentaires.

Dans l'arrêt commenté, le salarié avait invoqué le non-respect du Smic alors qu'il aurait pu fonder sa critique sur le non-respect du minima conventionnel, ou de la rémunération minimale applicable dans l'entreprise, généralement plus favorable.

Au moment de l'embauche du salarié en novembre 2011, le Smic horaire s'élevait à 9 € brut, soit un Smic mensuel de 1 365,03 € brut. La rémunération initiale de 1 404 € ne comprenait manifestement pas le paiement des 47 heures supplémentaires par mois. Compte-tenu des heures supplémentaires contractualisées, la rémunération minimale aurait dû s'élever à 1 893,75 €.

- **La nullité de la convention de forfait en heure n'est pas ouverte à l'employeur**

À la demande de l'employeur, la cour d'appel avait retenu que l'irrégularité de la convention de forfait en heures conduisant à l'application de la législation sur la durée du travail et notamment des heures supplémentaires.

*A contrario*, le moyen développé par le salarié soutenait que la convention de forfait devait être appliquée. Il rappelait que les dispositions légales concernant la durée du travail du travail relèvent de l'ordre public social édicté dans le principe de protection du salarié. Dès lors, seul le salarié peut solliciter la nullité de la convention de forfait en heure.

La nullité relative de la convention de forfait en heures, solution retenue par la Cour de cassation, aurait également pu s'appuyer sur l'adage « *nemo auditur propriam turpitudinem allegans* ». L'employeur qui a contractualisé une convention de forfait en heures ne peut en invoquer la nullité pour éviter de payer la rémunération minimale du salarié qu'il lui avait garantie à la date de son recrutement ou de l'aménagement de son contrat de travail.

C'est en ce sens que la jurisprudence se prononce de manière traditionnelle concernant la nullité de la clause de non-concurrence. Seul le salarié peut invoquer la nullité de la clause de non-concurrence. Cela peut conduire l'employeur à devoir payer l'indemnité de non-concurrence à un salarié dont la clause de non-concurrence est manifestement nulle.

Dans le cadre de la convention de forfait en heures, il est de jurisprudence constante que si les conditions de validité ne sont pas remplies, la convention est inopposable et le salarié peut réclamer le paiement des heures supplémentaires accomplies comptabilisées selon les règles légales (7) .

En l'espèce, la convention de forfait prévoyait que le salarié travaillait 198,67 heures par mois, ce qui correspond à 47 heures supplémentaires par mois. En présence d'une convention de forfait en heures, dont l'inopposabilité pourrait être invoquée, le salarié disposait du choix du moyen juridique à faire valoir.

S'il avait été en mesure de démontrer la réalité des heures supplémentaires accomplies, il aurait pu demander la nullité ou l'inopposabilité de sa convention de forfait en heures pour bénéficier du décompte horaire du temps de travail.

La Cour de cassation a encore rappelé récemment qu'en cas d'inopposabilité de leur convention de forfait en heures, les salariés ne peuvent prétendre qu'au paiement des majorations applicables aux heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail si l'employeur a payé la rémunération contractuelle de base (8) .

Au cas présent, l'arrêt de la Cour d'appel d'Amiens précise que, selon le décompte horaire rapporté par l'employeur, le salarié travaillait bien souvent en deçà de la durée légale du travail. Le salarié aurait probablement été bien en peine de démontrer l'accomplissement d'heures supplémentaires. Si la charge probatoire des heures supplémentaires est partagée entre le salarié et l'employeur, il appartient en premier lieu au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments (9) .

Ainsi, le salarié ne disposait d'aucun élément permettant de démontrer qu'il avait accompli le temps de travail prévu dans la convention de forfait en heures. Il avait donc intérêt à solliciter l'application pure et simple de la convention de forfait en heures pour obtenir le paiement des heures contractuellement prévues.

Cette jurisprudence publiée au bulletin vient rappeler aux employeurs que le recours à de telles conventions reste dérogatoire du droit commun

Cette jurisprudence publiée au bulletin vient participer à la construction du régime jurisprudentiel des conventions individuelles de forfait et rappeler aux employeurs que le recours à de telles conventions reste dérogatoire du droit commun. Les employeurs sont donc invités à la plus grande prudence lorsqu'ils recourent à cette modalité d'aménagement du temps de travail de leur salarié, le volume d'heures contractualisées pouvant conduire à sensiblement augmenter la masse salariale de l'entreprise.

Toutefois, reste encore à résoudre la question de la valorisation des heures comprises dans la convention de forfait dont le salarié a demandé l'application malgré sa nullité évidente. La décision qui sera rendue par la Cour d'appel de Douai en tant que cour de renvoi permettra de parfaire le régime juridique de la convention de forfait en heures.

#### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Amiens, 9 avril 2020), M. [W] a été engagé par la société EM courtage en qualité d'attaché commercial.
2. Le contrat de travail prévoyait un forfait mensuel de 198,67 heures moyennant une rémunération de 1 404 euros, portée à 1 800 euros par avenant du 23 avril 2013.
3. Le salarié, qui a été licencié le 31 octobre 2014, a saisi, le 30 septembre 2015, la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail.

#### Examen des moyens

##### Sur le premier moyen, pris en sa première branche

#### Enoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de l'intégralité de ses demandes notamment de rappel de salaire et repos compensateur, alors « que la fixation par le contrat de travail d'une rémunération mensuelle fixe forfaitaire pour un nombre précis d'heures de travail caractérise une convention de forfait de rémunération, incluant un nombre déterminé d'heures supplémentaires, dont le salarié peut se prévaloir pour faire appliquer la règle selon laquelle "La rémunération du salarié ayant conclu une convention 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 des majorations pour heures supplémentaires prévues à l'articles L. 3121-22" ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que le contrat de travail de M. [W] stipulait "un forfait mensuel fixé à 198,67 heures" et qu'"en contrepartie de ce travail, le salarié percevra une rémunération mensuelle brute forfaitaire de mille quatre cent euros (1 404,00 euros) correspondant à l'horaire mensuel maximal de travail défini à l'article 5-2" ; qu'en jugeant que la clause de forfait était irrégulière, et qu'il convenait donc de revenir à la législation applicable à la durée du travail, au prétexte, d'une part que la clause ne définissait pas le nombre d'heures supplémentaires incluses dans la rémunération, d'autre part que l'employeur ne pouvait pas ne pas appliquer les majorations et contreparties afférentes aux heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale, la cour d'appel a violé les articles L. 3122-22 et L. 3121-41 du code du travail dans leur version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et l'article 1134 du code civil dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016. »

#### Réponse de la Cour

Vu l'article L. 3121-22 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 :

5. Il se déduit du premier de ces textes que la rémunération au forfait ne peut résulter que d'un accord entre les parties et que la convention de forfait doit déterminer le nombre d'heures correspondant à la rémunération convenue, celle-ci devant être au moins aussi avantageuse pour le salarié que celle qu'il percevrait en l'absence de convention, compte tenu des majorations pour heures supplémentaires.

6. Pour débouter le salarié de ses demandes en paiement de diverses sommes au titre des heures supplémentaires, des contreparties en repos obligatoires, des congés payés afférents, à titre de dommages-intérêts pour non-respect des temps de travail et pour travail dissimulé l'arrêt relève que l'employeur oppose que la clause invoquée ne constitue pas une convention de forfait régulière dans la mesure où elle fixe une rémunération forfaitaire sans définir le nombre d'heures supplémentaires incluses dans cette rémunération. L'arrêt rappelle que s'il est loisible pour un employeur et un salarié de contractualiser un volume d'heures supplémentaires en prévoyant, dans le contrat, le nombre et la rémunération correspondant aux dites heures supplémentaires, l'employeur n'est pas fondé à ne pas appliquer les majorations et contreparties afférentes aux heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale. L'arrêt en déduit que les clauses du contrat sont irrégulières et ne sont pas applicables et qu'il convient de revenir à la législation applicable à la durée du travail.

7. En statuant ainsi, alors que la fixation par le contrat de travail d'une rémunération mensuelle fixe forfaitaire pour 198,67 heures caractérise une convention de forfait de rémunération incluant un nombre déterminé d'heures supplémentaires, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé.

#### Et sur le premier moyen, pris en sa seconde branche

#### Enoncé du moyen

8. Le salarié fait le même grief, alors « que seul le salarié peut se prévaloir de la nullité du forfait horaire inclus dans son contrat de travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté, conformément aux écritures des parties, que le salarié

"se prévala[it] de l'existence d'un forfait horaire de 198,67 heures mensuelles prévues au contrat", mais que l'employeur lui "oppos[ait] que la clause invoquée ne constitue pas une convention de forfait régulière" ; qu'en rejetant la demande de M. [W] de rappel de salaire pour le nombre d'heures de travail convenu, au prétexte que les stipulations contractuelles étaient irrégulières et n'étaient pas applicables si bien qu'il convenait de revenir à la législation applicable à la durée du travail, la cour d'appel, qui a opposé au salarié des règles relevant de l'ordre public social édicté dans le seul souci de sa protection, a violé le principe susvisé, ensemble les articles L. 3122-22 et L. 3121-41 du code du travail dans leur version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et l'article 1134 du code civil dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016. »

#### Réponse de la Cour

Vu l'article L. 3121-22 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 :

9. Il se déduit du premier de ces textes que la rémunération au forfait ne peut résulter que d'un accord entre les parties et que la convention de forfait doit déterminer le nombre d'heures correspondant à la rémunération convenue, celle-ci devant être au moins aussi avantageuse pour le salarié que celle qu'il percevrait en l'absence de convention, compte tenu des majorations pour heures supplémentaires.

10. Seul le salarié peut se prévaloir de la nullité de la convention de forfait en heures.

11. Pour débouter le salarié de ses demandes en paiement de diverses sommes au titre des heures supplémentaires, des contreparties en repos obligatoires, des congés payés afférents, à titre de dommages-intérêts pour non-respect des temps de travail et pour travail dissimulé l'arrêt relève que l'employeur oppose que la clause invoquée ne constitue pas une convention de forfait régulière dans la mesure où elle fixe une rémunération forfaitaire sans définir le nombre d'heures supplémentaires incluses dans cette rémunération. L'arrêt rappelle que s'il est loisible pour un employeur et un salarié de contractualiser un volume d'heures supplémentaires en prévoyant dans le contrat le nombre et la rémunération correspondant aux dites heures supplémentaires, l'employeur n'est pas fondé à ne pas appliquer les majorations et contreparties afférentes aux heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale. L'arrêt en déduit que les clauses du contrat sont irrégulières et qu'il convient de revenir à la législation applicable à la durée du travail, avant de relever que le salarié verse aux débats les bulletins de salaire qui mentionnent un volume horaire de 198,67 heures mensuelles, soit quarante-sept heures supplémentaires.

12. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

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. [W] de ses demandes en paiement de diverses sommes au titre des heures supplémentaires, des contreparties en repos obligatoires, des congés payés afférents, à titre de dommages-intérêts pour non-respect des temps de travail et pour travail dissimulé et en remise de bulletins de salaire, d'un certificat de travail et d'une attestation Pôle emploi conformes, l'arrêt rendu le 9 avril 2020, entre les parties, par la cour d'appel d'Amiens ;

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 Douai ;

Condamne la société EM Courtage aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société EM courtage et la condamne à payer à M. [W] 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 par le président en son audience publique du trente mars deux mille vingt-deux.

(1) C. trav., art. L. 3121-55 et L.3121-56.

---

(2) Cass. soc., 10 nov. 1992, n° 89-44.983.

---

(3) Cass. soc., 5 mai 2004, n° 01-43.918, JSL n° 147, 8 juin 2004, obs. M.-C. Haller, « *Quand le temps de trajet inhabituel devient du travail effectif* » ; Cass. soc., 15 déc. 2021, n° 15-24.990, JSL n° 535, 7 févr. 2022, obs. H. Nasom-Tissandier, « *Une rémunération forfaitaire n'implique pas l'existence d'une convention de forfait en heures* ».

---

(4) Cass. soc., 9 mai 2019, n° 17-27.448, JSL n° 478, 21 juin 2019, obs. H. Nasom-Tissandier, « *Fixation de la rémunération variable et volonté de l'employeur* ».

---

(5) C. trav., art. L. 3121-57.

---

(6) Cass. soc., 6 juill. 2016, n° 14-18.195.

---

(7) Cass. soc., 5 juin 2013, n° 12-14.729, JSL n° 399-400, 16 déc. 2015, obs. Phil. Pacotte et G. Halimi, « *Conventions de forfait : le non-respect des conditions de l'accord collectif n'est pas couvert par l'accord du salarié* ».

---

(8) Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-19.832 ; Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 18-26.795.

---

(9) Cass. soc., 27 janv. 2021, n° 17-31.046.

---