



Convention de forfait jours et dépassement

Le salarié en forfait-jours peut en accord avec son employeur renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire.

Le taux de la majoration est déterminé par avenant et ne peut être inférieur à 10%.

Mais qu'en est-il en l'absence d'accord écrit relatif à la renonciation des jours de repos ?

La Cour de cassation retient dans un arrêt du 26 janvier 2022 que, dans ce cas, le juge détermine, dans le respect du minimum de 10 %, le taux de la majoration applicable.

Autrement dit, ce taux peut être fixé à 25%, ou plus, par le juge !

Il est sans doute intéressant de revenir en quelques mots sur cette décision du 26 janvier 2022, qui est destinée à figurer dans le rapport annuel de la Cour de cassation.

Elle illustre en effet une situation régulière, dans laquelle l'absence de formalisation peut s'avérer néfaste pour l'entreprise.

Si le proverbe dit que « la parole est d'argent et le silence est d'or » c'est sans doute vrai ... pour le salarié.

Voilà un salarié, embauché en qualité de responsable administratif et financier avec une convention de forfait jours, qui demande un rappel de salaire (les autres chefs de demande ne nous intéressent pas ici) 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.

La Cour d'appel fait droit, sans surprise, à sa demande et condamne l'entreprise à une certaine somme au titre de l'indemnité de dépassement de la convention de forfait en jours appliquant une majoration de 25%, outre les congés payés afférents.

L'employeur invoque l'article L 3121-59 du Code du travail (ancien article L 3121-45 du Code du travail) considérant :

- que le texte subordonne le droit à majoration de rémunération du salarié soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année à sa renonciation préalable, avec l'accord de l'employeur, à une partie de ses jours de repos et que la Cour d'appel ne pouvait le condamner sans constater au préalable cette renonciation,
- qu'en l'absence d'avenant précisant un taux de majoration supérieur au taux légal de 10 %, le salarié a uniquement droit à ce taux et qu'il lui appartenait de rapporter la preuve d'un accord des parties sur un taux supérieur.

S'agissant du premier point, la Cour de cassation note que les parties étaient convenues de la renonciation aux jours de repos malgré l'absence d'accord écrit puisque que « l'employeur, qui en avait connaissance, avait payé les jours accomplis au-delà du forfait ».

En ce qui concerne le second point, la Haute cour précise qu'en l'absence de conclusion d'un accord, « le juge fixe, dans le respect du minimum de 10 %, le montant de la majoration applicable ».

Il revient donc aux juges du fond d'apprécier le quantum de la contrepartie en l'absence d'accord sur la renonciation, sans être tenu au taux légal de 10%.

Autrement dit, le taux de la majoration peut être fixé à 25% par le juge (voire plus).

La conclusion préalable d'un avenant présente donc un avantage certain pour l'employeur : elle permet la fixation définitive d'un taux de majoration pouvant être réduit à 10%.

<https://www.courdecassation.fr/decision/61f24364e036fe330ca8dc6e>