



Forfait jours : l'erreur de convention collective n'entraîne pas la nullité du forfait

Dans un arrêt du 25 mars 2026, la Cour de cassation apporte une précision importante en matière de forfait en jours, en apportant une solution nuancée dans une situation relativement fréquente en pratique, celle d'une erreur sur la convention collective applicable.

En l'espèce, les parties avaient conclu une convention individuelle de forfait en jours en se fondant sur une convention collective autorisant ce type de dispositif, dans la limite classique de 218 jours annuels.

Toutefois, il a été ultérieurement établi que l'activité de l'entreprise relevait en réalité d'une autre convention collective, laquelle autorisait également le recours au forfait en jours, mais en fixant un plafond inférieur de jours travaillés.

La question posée à la Cour de cassation était donc de savoir si cette erreur sur la convention collective de référence était de nature à entraîner la nullité de la convention de forfait conclue entre les parties.

La Cour répond par la négative.

Elle considère que la convention individuelle de forfait en jours n'encourt pas la nullité du seul fait que la convention collective initialement retenue n'était pas la bonne, dès lors que la convention effectivement applicable autorise elle aussi le recours au forfait en jours.

Autrement dit, l'erreur de rattachement conventionnel n'affecte pas, en elle-même, la validité du principe du forfait.

Pour autant, la solution retenue n'est pas sans conséquence pour l'employeur.

La Cour précise en effet que le salarié est fondé à solliciter un rappel de salaire au titre des jours travaillés au-delà du plafond prévu par la convention collective réellement applicable.

Ce rappel doit être calculé sur la base d'un taux majoré, dont le montant est fixé par le juge.

La décision opère ainsi une distinction essentielle entre la validité du dispositif et ses modalités d'application.

D'un côté, la convention de forfait demeure valable, ce qui évite une remise en cause globale de l'organisation du temps de travail et ses conséquences potentiellement lourdes en termes de requalification.

De l'autre, l'employeur demeure redevable d'une compensation financière pour le temps de travail excédentaire.

Cette solution s'inscrit dans une logique d'équilibre.

Elle protège la stabilité des relations contractuelles en évitant une nullité systématique du forfait, tout en garantissant au salarié une rémunération adaptée au temps de travail effectivement réalisé.

En pratique, cet arrêt invite les employeurs à une vigilance accrue sur l'identification de la convention collective applicable et sur les paramètres précis encadrant le forfait en jours, notamment le nombre maximal de jours travaillés.

Il rappelle également que, même en l'absence de nullité, une erreur sur ces paramètres peut générer un risque financier significatif, sous forme de rappels de salaire.

Au-delà du cas d'espèce, la décision confirme une tendance jurisprudentielle constante : la Cour de cassation privilégie une approche pragmatique, en recherchant un équilibre entre sécurité juridique des dispositifs et protection effective des droits des salariés.

Dans ce contexte, la sécurisation des conventions de forfait en jours ne peut se limiter à leur formalisme.

Elle suppose une vérification rigoureuse de leur fondement conventionnel et de leur conformité aux dispositions réellement applicables à l'entreprise.

<http://www.courdecassation.fr/decision/69c3883ecdc6046d47dcc39b>