



**Forfaits jours : l'absence d'entretien annuel ne suffit pas,
à elle seule, à caractériser un préjudice indemnisable**

Dans un arrêt du 18 mars 2026, la Cour de cassation apporte une précision importante en matière de contentieux du forfait-jours : le défaut d'organisation des entretiens annuels relatifs à la charge de travail ne permet pas, à lui seul, d'ouvrir droit à indemnisation.

➤ **Une demande fondée sur un manquement formel de l'employeur**

En l'espèce, un salarié soumis à une convention de forfait en jours sollicitait l'octroi de dommages et intérêts.

Il faisait valoir que l'employeur n'avait ni organisé les entretiens annuels obligatoires relatifs à la charge de travail, ni mis en place un dispositif effectif de suivi du temps de travail.

Selon lui, ces manquements caractérisaient une violation de l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail et impliquaient nécessairement l'existence d'un préjudice.

➤ **Une approche fondée sur la preuve du préjudice**

La cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, rejette cette analyse.

Les juges relèvent certes des carences de l'employeur : absence d'entretien annuel et insuffisance du dispositif de suivi du temps de travail.

Toutefois, ils constatent parallèlement que les éléments objectifs produits au débat ne permettaient pas d'établir une surcharge de travail ou un dépassement des durées raisonnables de travail.

En particulier :

- les agendas du salarié ne révélaient pas de dépassements significatifs des maxima journaliers ou hebdomadaires,
- l'analyse des courriels ne faisait pas apparaître d'activité professionnelle tardive ou excessive.

Dans ces conditions, les juges considèrent que le salarié n'apporte pas la preuve d'un préjudice distinct et réel.

➤ **Une confirmation de la fin du « préjudice automatique »**

La décision s'inscrit dans une ligne jurisprudentielle désormais constante : le manquement de l'employeur à ses obligations légales ou conventionnelles n'ouvre pas automatiquement droit à réparation.

Encore faut-il que le salarié démontre l'existence d'un préjudice et son lien avec le manquement invoqué.

En matière de forfait-jours, cette exigence est particulièrement structurante.

Si l'absence de suivi effectif de la charge de travail peut, dans certains cas, conduire à la remise en cause du forfait ou à des condamnations indemnitaires, elle ne suffit pas, en elle-même, à caractériser un dommage.

Cette décision ne doit pas être interprétée comme un assouplissement des obligations pesant sur l'employeur.

L'organisation d'entretiens réguliers portant sur la charge de travail, l'amplitude des journées et l'articulation entre vie professionnelle et personnelle demeure une exigence essentielle à la validité du forfait-jours.

En revanche, sur le terrain indemnitaire, la charge de la preuve du préjudice reste déterminante.

Pour les entreprises, cette décision invite à une double vigilance :

- sécuriser formellement les dispositifs de suivi du forfait-jours (entretiens, outils de suivi, traçabilité),
- mais également conserver des éléments objectifs permettant de démontrer, en cas de contentieux, l'absence de surcharge de travail.

Autrement dit, la conformité formelle ne suffit plus ; la capacité à documenter la réalité des conditions de travail devient centrale.

<http://www.courdecassation.fr/decision/69bad1a6cdc6046d471a0e97>