

21 septembre 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 21-14.106

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00983

## Titre

---

- travail réglementation, durée du travail
- convention de forfait
- convention de forfait sur l'année
- convention de forfait en jours sur l'année
- conclusion
- dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire
- application (non)

## Sommaire

---

Selon l'article L. 3121-48 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire. Il en résulte qu'un salarié soumis à une convention de forfait en jours dont il ne conteste pas la validité ne peut réclamer le paiement d'heures supplémentaires

## Texte de la **décision**

---

Entête

SOC.

ZB

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 21 septembre 2022

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 983 FS-B

Pourvoi n° S 21-14.106

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 21 SEPTEMBRE 2022

M. [U] [K], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° S 21-14.106 contre l'arrêt rendu le 27 janvier 2021 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 10), dans le litige l'opposant à la société Ricoh France, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Monge, conseiller, les observations de la SARL Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de M. [K], de la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat de la société Ricoh France, et l'avis de M. Desplan, avocat général, après débats en l'audience publique du 22 juin 2022 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Monge, conseiller rapporteur, M. Schamber, conseiller doyen, Mme Cavrois, MM. Rouchayrole, Flores, Mme Lecaplain-Morel, conseillers, Mmes Ala, Thomas-Davost, Techer, conseillers référendaires, M. Desplan, avocat général, et Mme Pontonnier, greffier 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, des président et 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 (Paris, 27 janvier 2021), M. [K] a été engagé par la société Ricoh France, le 10 juillet 2002, les relations contractuelles étant régies par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la

métallurgie du 13 mars 1972.

2. Licencié le 11 avril 2017, il a, le 12 mai 2017, saisi la juridiction prud'homale à l'effet de contester le bien-fondé de son licenciement et d'obtenir paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire et de dommages-intérêts.

## Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen, ci-après annexé

## Motivation

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le second moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement de rappels de salaire sur heures supplémentaires et de dommages-intérêts pour défaut d'information sur le droit au repos compensateur, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité pour travail dissimulé, alors :

« 1°/ que les salariés liés à leur employeur par une convention de forfait en jours bénéficient du droit au repos hebdomadaire, lequel doit être donné le dimanche ; qu'il en résulte qu'une convention de forfait en jours ne peut ni prévoir ni permettre le travail dominical du salarié, de sorte que les heures de travail accomplies le dimanche sont des heures supplémentaires échappant aux règles du forfait et doivent être rémunérées selon le droit commun ; qu'en déboutant le salarié de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, incluant, selon ses propres constatations, des dimanches travaillés, au motif que "la convention de forfait en jours est exclusive de la notion de dépassements d'horaires" quand l'accomplissement d'un travail le dimanche était nécessairement constitutif d'un dépassement d'horaires par rapport à la convention de forfait en jours et devait être rémunéré selon le droit commun, la cour d'appel a violé les articles L. 3121-45, L. 3121-48 et L. 3132-3 du code du travail, dans leur rédaction applicable au litige, antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ; 2°/ qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter à l'appui de sa demande des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments ; qu'au vu de ces éléments, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que constitue un élément suffisamment précis un décompte établi par le salarié récapitulant les heures de travail effectuées ; qu'en l'espèce, le salarié avait présenté des éléments de fait dont résultait l'accomplissement d'heures de travail les dimanches de juin et juillet 2015, nécessairement hors forfait, qui représentaient des heures supplémentaires ; qu'en cet état, il appartenait à la cour d'appel de former sa décision quant à la réalité des heures supplémentaires ainsi accomplies en dehors de la convention de forfait en jours convenue en vérifiant, notamment, si l'employeur justifiait de la réalité de la durée du travail du salarié ; qu'en le déboutant de sa demande au motif inopérant pris de ce qu'il n'alléguait "ni la nullité ni l'absence d'effet à son égard" de la convention de forfait en jours, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de

l'article L. 3171-4 du code du travail. »

Réponse de la Cour

5. Selon l'article L. 3121-48 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire. Il en résulte qu'un salarié soumis à une convention de forfait en jours dont il ne conteste pas la validité ne peut réclamer le paiement d'heures supplémentaires.

6. Le moyen, qui postule le contraire, n'est donc pas fondé.

## Motivation

Réponse de la Cour

5. Selon l'article L. 3121-48 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire. Il en résulte qu'un salarié soumis à une convention de forfait en jours dont il ne conteste pas la validité ne peut réclamer le paiement d'heures supplémentaires.

6. Le moyen, qui postule le contraire, n'est donc pas fondé.

## Moyens

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [K] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, prononcé et signé par M. Schamber, conseiller doyen en ayant délibéré, conformément aux dispositions des articles 452, 456 et 1021 du code de procédure civile, en remplacement du président empêché, en l'audience publique du vingt et un septembre deux mille vingt-deux.  
MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SARL Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat aux Conseils, pour M. [K]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

M. [K] reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé son licenciement disciplinaire fondé sur une cause réelle et sérieuse de licenciement et de l'avoir débouté de ses demandes de condamnation de la société Ricoh en paiement de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

1°) ALORS QUE le juge, pour apprécier le caractère réel et sérieux du motif de licenciement, doit prendre en compte l'attitude antérieure de l'employeur invoquée par le salarié ; qu'en déclarant le licenciement pour insubordination fondé sur une cause réelle et sérieuse aux motifs que « Monsieur [K] se prévaut d'un contexte particulier qui résulte de la non prise en compte par son employeur de la charge de travail et des efforts

particuliers qu'il a fournis lors du contrôle fiscal de la société en juin/juillet 2015. Cependant, ni l'insatisfaction de Monsieur [K] quant à l'absence de reconnaissance de cette situation ni la charge particulière de travail qu'il a dû supporter sur une période circonscrite en 2015 et qui n'est pas contestée par l'employeur ne peuvent justifier le refus de Monsieur [K] de répondre aux demandes qui lui ont été faites dans l'exercice de ses fonctions ou les termes employés dans les échanges de ce dernier avec les autres salariés de la société » sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée (conclusions de M. [K] p.15 et 16), si l'imposition au salarié, même sur une période limitée à deux mois, d'une charge de travail supérieure à quinze heures quotidiennes et la privation de repos hebdomadaire, à l'origine d'une grave altération de sa santé et de sa vie personnelle et familiale, ne caractérisaient pas autant de manquements de l'employeur à ses obligations légales et conventionnelles gouvernant la charge de travail et la préservation de la santé du salarié de nature à justifier le refus exprimé par celui-ci, même en termes vifs, d'assumer à l'avenir une charge de travail équivalente, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L.1235-1, L.3132-3 du code du travail du code du travail, ensemble de l'alinéa 11 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et de l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ;

2°) ALORS QUE le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, d'une liberté d'expression à laquelle il ne peut être apporté que des restrictions justifiées par la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; qu'en retenant, pour déclarer justifié le licenciement de M. [K], que « ni l'insatisfaction de Monsieur [K] quant à l'absence de reconnaissance de cette situation ni la charge particulière de travail qu'il a dû supporter sur une période circonscrite en 2015 et qui n'est pas contestée par l'employeur ne peuvent justifier le refus de Monsieur [K] de répondre aux demandes qui lui ont été faites dans l'exercice de ses fonctions ou les termes employés dans les échanges de ce dernier avec les autres salariés de la société » la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé un abus, par M. [K], de sa liberté d'expression résultant de l'emploi de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, a violé l'article 10 §.1er de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

M. [U] [K] fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué de l'AVOIR débouté de sa demande en paiement de rappels de salaire sur heures supplémentaires et de dommages et intérêts pour défaut d'information sur le droit au repos compensateur, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité pour travail dissimulé ;

1°) ALORS QUE les salariés liés à leur employeur par une convention de forfait en jours bénéficient du droit au repos hebdomadaire, lequel doit être donné le dimanche ; qu'il en résulte qu'une convention de forfait en jours ne peut ni prévoir ni permettre le travail dominical du salarié, de sorte que les heures de travail accomplies le dimanche sont des heures supplémentaires échappant aux règles du forfait et doivent être rémunérées selon le droit commun ; qu'en déboutant M. [K] de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, incluant, selon ses propres constatations, des dimanches travaillés, au motif que « la convention de forfait en jours est exclusive de la notion de dépassements d'horaires » quand l'accomplissement d'un travail le dimanche était nécessairement constitutif d'un dépassement d'horaires par rapport à la convention de forfait en jours et devait être rémunéré selon le droit commun, la cour d'appel a violé les articles L. 3121-45, L. 3121-48 et L.3132-3 du code du travail, dans leur rédaction applicable au litige, antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

2°) ALORS QU'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter à l'appui de sa demande des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments ; qu'au vu de ces éléments, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que constitue un élément suffisamment précis un décompte établi par le salarié récapitulant les heures de travail effectuées ; qu'en l'espèce, M. [K] avait présenté (sa pièce n° 28) des éléments de fait dont résultait l'accomplissement d'heures de travail les dimanches de juin et juillet 2015, nécessairement hors forfait, qui représentaient des heures supplémentaires ; qu'en cet état, il appartenait à la cour d'appel de form

## Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [K] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, prononcé et signé par M. Schamber, conseiller doyen en ayant délibéré, conformément aux dispositions des articles 452, 456 et 1021 du code de procédure civile, en remplacement du président empêché, en l'audience publique du vingt et un septembre deux mille vingt-deux.

## Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SARL Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat aux Conseils, pour M. [K]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

M. [K] reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé son licenciement disciplinaire fondé sur une cause réelle et sérieuse de licenciement et de l'avoir débouté de ses demandes de condamnation de la société Ricoh en paiement de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

1°) ALORS QUE le juge, pour apprécier le caractère réel et sérieux du motif de licenciement, doit prendre en compte l'attitude antérieure de l'employeur invoquée par le salarié ; qu'en déclarant le licenciement pour insubordination fondé sur une cause réelle et sérieuse aux motifs que « Monsieur [K] se prévaut d'un contexte particulier qui résulte de la non prise en compte par son employeur de la charge de travail et des efforts particuliers qu'il a fournis lors du contrôle fiscal de la société en juin/juillet 2015. Cependant, ni l'insatisfaction de Monsieur [K] quant à l'absence de reconnaissance de cette situation ni la charge particulière de travail qu'il a dû supporter sur une période circonscrite en 2015 et qui n'est pas contestée par l'employeur ne peuvent justifier le refus de Monsieur [K] de répondre aux demandes qui lui ont été faites dans l'exercice de ses fonctions ou les termes employés dans les échanges de ce dernier avec les autres salariés de la société » sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée (conclusions de M. [K] p.15 et 16), si l'imposition au salarié, même sur une période limitée à deux mois, d'une charge de travail supérieure à quinze heures quotidiennes et la privation de repos hebdomadaire, à l'origine d'une grave altération de sa santé et de sa vie personnelle et familiale, ne caractérisaient pas autant de manquements de l'employeur à ses obligations légales et conventionnelles gouvernant la charge de travail et la préservation de la santé du salarié de nature à justifier le refus exprimé par celui-ci, même en termes vifs, d'assumer à l'avenir une charge de travail équivalente, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L.1235-1, L.3132-3 du code du travail du code du travail, ensemble de l'alinéa 11 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et de l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ;

2°) ALORS QUE le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, d'une liberté d'expression à laquelle il ne peut être apporté que des restrictions justifiées par la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; qu'en retenant, pour déclarer justifié le licenciement de M. [K], que « ni l'insatisfaction de Monsieur [K] quant à l'absence de reconnaissance de cette situation ni la charge particulière de travail qu'il a dû supporter sur une

période circonscrite en 2015 et qui n'est pas contestée par l'employeur ne peuvent justifier le refus de Monsieur [K] de répondre aux demandes qui lui ont été faites dans l'exercice de ses fonctions ou les termes employés dans les échanges de ce dernier avec les autres salariés de la société » la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé un abus, par M. [K], de sa liberté d'expression résultant de l'emploi de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, a violé l'article 10 §.1<sup>er</sup> de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

M. [U] [K] fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué de l'AVOIR débouté de sa demande en paiement de rappels de salaire sur heures supplémentaires et de dommages et intérêts pour défaut d'information sur le droit au repos compensateur, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité pour travail dissimulé ;

1°) ALORS QUE les salariés liés à leur employeur par une convention de forfait en jours bénéficient du droit au repos hebdomadaire, lequel doit être donné le dimanche ; qu'il en résulte qu'une convention de forfait en jours ne peut ni prévoir ni permettre le travail dominical du salarié, de sorte que les heures de travail accomplies le dimanche sont des heures supplémentaires échappant aux règles du forfait et doivent être rémunérées selon le droit commun ; qu'en déboutant M. [K] de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, incluant, selon ses propres constatations, des dimanches travaillés, au motif que « la convention de forfait en jours est exclusive de la notion de dépassements d'horaires » quand l'accomplissement d'un travail le dimanche était nécessairement constitutif d'un dépassement d'horaires par rapport à la convention de forfait en jours et devait être rémunéré selon le droit commun, la cour d'appel a violé les articles L. 3121-45, L. 3121-48 et L.3132-3 du code du travail, dans leur rédaction applicable au litige, antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

2°) ALORS QU'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter à l'appui de sa demande des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments ; qu'au vu de ces éléments, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que constitue un élément suffisamment précis un décompte établi par le salarié récapitulant les heures de travail effectuées ; qu'en l'espèce, M. [K] avait présenté (sa pièce n° 28) des éléments de fait dont résultait l'accomplissement d'heures de travail les dimanches de juin et juillet 2015, nécessairement hors forfait, qui représentaient des heures supplémentaires ; qu'en cet état, il appartenait à la cour d'appel de former sa décision quant à la réalité des heures supplémentaires ainsi accomplies en dehors de la convention de forfait en jours convenue en vérifiant, notamment, si l'employeur justifiait de la réalité de la durée du travail du salarié ; qu'en le déboutant de sa demande au motif inopérant pris de ce qu'il n'alléguait « ni la nullité ni l'absence d'effet à son égard » de la convention de forfait en jours, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du code du travail

## Décision attaquée

Cour d'appel de paris  
27 janvier 2021 (n°18/10511)

## Textes appliqués

Article L. 3121-48 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

## Les dates clés

---

- Cour de cassation Chambre sociale 21-09-2022
- Cour d'appel de Paris 27-01-2021