

**Note explicative relative à l'arrêt n° 1452
du 16 octobre 2019 (18-16.539) - Chambre sociale**

La Cour de cassation était saisie de la question de la validité d'une convention de forfait en jours fondée sur les dispositions de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (HCR) du 30 avril 1997.

Elle avait, lors d'une précédente instance, retenu que les dispositions de l'article 13.2 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail, aux congés payés, au travail de nuit et à la prévoyance à la convention collective nationale HCR n'étaient pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail d'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, de son travail, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé de l'intéressé et en avait déduit que les stipulations du contrat de travail relatives au forfait en jours qui lui étaient soumises étaient nulles (Soc., 7 juillet 2015, pourvoi n° 13-26.444, Bull. 2015, V, n° 140).

En l'espèce, l'employeur invoquait les dispositions de l'avenant n° 22 du 16 décembre 2014 relatif aux cadres autonomes, étendu par arrêté du 29 février 2016, entré en vigueur le 1^{er} avril suivant, qui avaient remplacé les dispositions susvisées de l'article 13.2 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004, et il en déduisait la validité de la convention de forfait en jours prévue au contrat de travail du salarié. La cour d'appel a, sans rechercher si les dispositions de l'avenant n° 22 du 16 décembre 2014 offraient pour le salarié les garanties sus-rappelées, constaté la nullité de la convention de forfait en énonçant que l'employeur ne pouvait se prévaloir de ces nouveaux accords collectifs et qu'il lui appartenait de soumettre au salarié une nouvelle convention de forfait. Par l'arrêt ici commenté, la Cour de cassation l'approuve.

La portée de cet arrêt mérite d'être précisée.

La particularité de l'affaire était, en effet, que l'avenant n° 22 du 16 décembre 2014, étendu à compter du 1^{er} avril 2016, avait été conclu avant la publication de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, à l'origine de l'article L. 3121-64 du code du travail qui définit précisément le contenu nécessaire de l'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année et de l'article L.3121-65 du même code qui ouvre la possibilité pour l'employeur de conclure, sous les conditions qu'il énumère, une convention individuelle de forfait en jours lorsque certaines des stipulations conventionnelles prévues à l'article précédent font défaut.

Or si en son article 12, la loi du 8 août 2016 met, notamment, en place un

mécanisme destiné à permettre la poursuite de la convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours, sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié, lorsque la convention ou l'accord collectif conclu avant sa publication et autorisant la conclusion de tels forfaits sont révisés pour être mis en conformité, elle spécifie que la mise en conformité s'entend "avec l'article L. 3121-64 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la présente loi", ce qui implique que les conventions ou accords collectifs de révision soient conclus postérieurement à celle-ci.

Les dispositions légales de "sécurisation" de la convention de forfait en jours étaient ainsi inapplicables, en présence d'un avenant antérieur à leur entrée en vigueur.