

Your World First



FORFAIT-JOURS : VERS UN RISQUE DE CONDAMNATION POUR TRAVAIL DISSIMULÉ ?

13/01/2014

Soumettre un salarié au système du forfait-jours sans qu'ait été conclue la convention individuelle de forfait imposée par le code du travail peut justifier une condamnation à verser l'indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire prévue en cas de travail dissimulé.

La convention de forfait annuel en jours permet de rémunérer des salariés sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement et ainsi de les exclure des dispositions relatives aux heures supplémentaires.

La convention de forfait en jours constitue à ce titre un régime dérogatoire qui suppose, pour pouvoir s'en prévaloir, le respect de conditions strictes dont la réunion est appréciée avec de plus en plus d'exigence par la Cour de cassation.

Des conventions de forfait en jours de plus en plus remises en cause.

On se souvient en effet que la Cour de cassation a jugé en 2011, sur le fondement de textes à valeur supranationale, que les accords collectifs autorisant les forfaits jours doivent garantir le respect des durées maximales du travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires. Elle a ainsi déclaré applicables les durées maximales du travail aux salariés au forfait jours alors que

Your World First

Expertises

DROIT SOCIAL

EPARGNE SALARIALE

RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

GESTION DE LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

Le plus lu



CMS France

[@cmsbû](https://twitter.com/cmsbû)

#LoiTravail : la réforme des procédures d'
#inaptitude #DroitduTravail <https://t.co/YWFje4mkcn>

© CMS Legal 2016