

Forfait jours en l'absence de convention individuelle de forfait : attention travail dissimulé !

Publié le 26/03/2012 à 00:00, modifié le 11/07/2017 à 18:23 dans [Temps de travail](#). ⌚ Temps de lecture : 3 min

Bulletin de paie Durée de travail

🕒 Contenu ancien

Il se peut que les informations contenues dans cet article et les liens ne soient plus à jour.

Une nouvelle fois, le forfait jours fait l'actualité. La mise en place du forfait jours est possible si un accord collectif l'autorise. De plus, le salarié doit signer une convention individuelle de forfait en jours. A défaut, le salarié a droit au paiement des heures supplémentaires... et l'employeur peut être condamné pour travail dissimulé, soit 6 mois de salaire...

Forfait jours : un accord collectif et une convention individuelle

On le sait la mise en place du forfait jours est très encadré. Avant tout, il faut qu'un accord collectif l'autorise expressément. Cela peut être un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention collective ou un accord de branche (Code du travail, art. L. 3121-39).

L'accord collectif assure la protection de la sécurité et de la santé du salarié au forfait jours. Il doit comporter un certain nombre de dispositions obligatoires. En cas de défaillance, le statut du salarié en forfait jours peut être remise en question. Pour plus de précisions, vous pouvez consulter l'article : [Forfait jours : vérifiez vos accords collectifs avant de le mettre en place!](#)

Notez-le

Sans un accord collectif complet, la convention individuelle de forfait jours signée par le salarié est nulle.

Et sans convention de forfait jours, le salarié est soumis à la durée du travail, au paiement des heures supplémentaires...

Forfait jours : sans convention, l'employeur peut être condamné à verser une indemnité pour travail dissimulé

Le salarié en forfait jours travaille un certain nombre de jours dans l'année. Il n'effectue pas d'heures supplémentaires.

Mais attention, sans convention individuelle de forfait jours écrite, le salarié a droit aux paiements des heures supplémentaires.

Attention au travail dissimulé !

Il faut savoir qu'est notamment considéré comme du travail dissimulé, le fait pour l'employeur de ne pas mentionner de façon intentionnelle sur le bulletin de paie le nombre d'heures de travail réellement accompli par le salarié (Code du travail, art. L. 8221-5).

Et pour la Cour de cassation, le fait pour l'employeur d'appliquer au salarié le système du forfait en jours sans convention fait ressortir ce caractère intentionnel de l'absence de la mention, sur les bulletins de paie, de toutes les heures accomplies au-delà de la durée légale.

Dans cette affaire, le salarié en forfait jours sans avoir signé de convention individuelle, travaillait plus de 10 heures par jour. Il dépassait la durée légale de travail. En raison de l'absence de convention, il était soumis à la réglementation sur le temps de travail. C'est-à-dire que son employeur devait lui payer les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine.

Ce qui entraîne une autre sanction pour l'employeur : le versement de l'indemnité pour travail dissimulé en raison de l'absence de la mention, sur les bulletins de paie, de toutes les heures accomplies au-delà de la durée légale.

Notez-le

L'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé est égale à 6 mois de salaire (Code du travail, art. L. 8223-1).

Pour plus de précisions sur la mise en place du forfait jour (accord collectif, convention individuelle de forfait jours), les Editions Tissot vous conseillent leur ouvrage « Tissot social entreprise ».

Cour de cassation, chambre sociale, 28 février 2012, n° 10-27839 (l'employeur prend le risque d'être condamné pour travail dissimulé s'il applique le système du forfait en jours sans conclure de convention de forfait)