



Une convention de forfait exige un accord écrit

La rémunération selon une convention de forfait ne peut résulter que d'un accord entre les parties : à défaut, l'employeur doit payer les heures supplémentaires (Cass. soc. 10 février 2021 : n°19-14882).

Sommaire

- 1 Qu'est ce qu'une convention de forfait ?
- 2 Quelles sont les conditions de validité d'une convention de forfait ?
- 3 La décision du 10 février 2021

Qu'est ce qu'une convention de forfait ?

Une **convention de forfait** permet à l'employeur et au salarié de convenir d'une **rémunération forfaitaire** incluant le **paiement des heures supplémentaires** en plus du salaire habituel.

L'intérêt de la convention de forfait est double :

Il s'agit d'un outil de simplification salariale puisque la **convention de forfait permet de verser un salaire forfaitaire identique chaque mois en incluant des heures supplémentaires**.

Il s'agit également d'un **outil d'aménagement du temps de travail** qui permet de déroger au respect de l'horaire collectif.

Différents types de conventions de forfait existent :

- la convention de forfait hebdomadaire, mensuelle ou annuelle en heures ;
- la convention de forfait annuelle en jours.

La convention de forfait horaire sur une base hebdomadaire ou mensuelle peut s'appliquer à tout salarié.

Le forfait annuel ne peut s'appliquer qu'à certains salariés, généralement les cadres, mais selon certains critères.

Quelles sont les conditions de validité d'une convention de forfait ?

- 1^{ère} condition : un **écrit obligatoire**

Il faut un **écrit**, matérialisant l'**accord des parties** et surtout l'accord du salarié.

Ainsi, une convention individuelle écrite, **signée par le salarié et l'employeur** est impérative pour tous les forfaits, y compris hebdomadaires et mensuels (c. trav. art. L. 3121-55 ; Cass. soc. 31 janvier 2012, n° 10-17593 ; Cass. soc. 4 novembre 2015, n° 14-10419).

La convention de forfait prend la forme d'une **clause du contrat de travail**.

- 2^{ème} condition : la **rémunération des heures supplémentaires**

La convention de forfait ne doit pas faire percevoir au salarié une rémunération inférieure à ce qu'il aurait perçu en effectuant des heures supplémentaires majorées.

La convention de forfait doit en effet prévoir que la rémunération du salarié qui y est soumis soit au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires (c. trav. art. L. 3121-57 ; Cass. soc. 4 mai 1999, n° 96-45453).

Ce sont ces conditions que la Cour de cassation a rappelées dans l'arrêt du 10 février 2021 (Cass. soc. 10 février 2021 : n°19-14882).

La décision du 10 février 2021

Dans cette affaire, un salarié licencié pour faute grave avait saisi le Conseil de Prud'hommes pour contester le licenciement et réclamer à son ancien employeur le paiement d'un rappel de salaire pour heures supplémentaires non majorées.

Il soutenait qu'il avait été **rémunéré**, depuis son embauche selon un **salaire global** supérieur au montant du minimum conventionnel pour **169 heures mensuelles**.

Pour l'employeur, les majorations pour heures supplémentaires étaient comprises dans le salaire convenu, ce que contestait le salarié.

Le salarié faisait valoir que la rémunération au forfait ne peut résulter que d'un accord entre les parties, sous forme d'une convention de forfait déterminant le nombre d'heures correspondant à la rémunération convenue, celle-ci devant être au moins aussi avantageuse pour le salarié que celle qu'il percevrait en l'absence de convention compte tenu des majorations pour heures supplémentaires.

Pour le salarié, le bulletin de paie sur lequel figure le nombre d'heures accomplies ne peut servir de preuve, ni de convention de forfait.

De manière étonnante, la Cour d'appel a débouté le salarié.

Elle affirmait que le salarié avait été rémunéré, depuis l'origine, et sans qu'il y ait eu contestation, selon un salaire global très supérieur au montant du minimum conventionnel et que ce salaire global comprend le paiement de 169 heures mensuelles, dont les majorations d'heures supplémentaires.

Pour la Cour d'appel, il y avait bien une convention de forfait résultant de cette rémunération.

La Cour de cassation appliquant sa jurisprudence constante, n'est pas de cet avis, en tout logique.

La Haute Juridiction rappelle dans un attendu très clair que : **l'existence d'une convention de forfait ne peut résulter que d'un accord écrit entre les parties** et elle ne saurait se déduire des bulletins de paie.

Il fallait bien un écrit, qui fait défaut dans cette affaire.

L'employeur devra payer les heures supplémentaires avec majoration, en raison de l'absence de convention de forfait écrite.

Sources :

Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 10 février 2021 : RG n°19-14882

Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 31 janvier 2012 : RG n° 10-17593

Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 4 novembre 2015 : RG n° 14-10419

Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 4 mai 1999 : RG n° 96-45453

Par Maître Virginie LANGLET le 2 avril 2021

Avocat au Barreau de Paris

8 rue Blanche – 75009 PARIS

Tél : 01.84.79.16.30

www.cabinet-avocats-langlet.fr

Partagez :

Maître Virginie Langlet, Avocat en Droit du Travail à Paris, conseille, accompagne et apporte de réponses aux interrogations des dirigeants d'entreprise et salariés cadres.

Complétez simplement le formulaire pour nous exposer vos besoins et interrogations. Nous reviendrons vers vous dans les meilleurs délais.

Conformément à la loi « informatique et libertés », vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier ou supprimer.

VIRGINIE LANGLET

8 rue Blanche
75009 Paris, France
(Trinité - d'Estienne d'Orves - Saint Lazare)

Tél. +33 (0)1 84 79 16 30

Por. +33 (0)6 65 33 12 13

Fax +33 (0)1 84 79 15 38

vlanglet@langlet-avocats.com

RENDEZ-VOUS EN VISIO

RENDEZ-VOUS TÉLÉPHONIQUE

Le Cabinet Virginie Langlet Avocats utilisera les informations fournies sur ce formulaire pour vous envoyer une newsletter mensuelle. Vos données ne seront pas transmises à des tiers. Merci de nous confirmer que vous souhaitez recevoir notre lettre d'actualité juridique.

Je m'inscris à la Newsletter

Accepter les termes et m'inscrire

[Mentions légales](#)