

NOUVELLE RECHERCHE

RÉSULTAT SUIVANT

9 avril 2026
Cour de cassation
Pourvoi n° 24-21.017

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA
ECLI:FR:CCASS:2026:SO00368

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

Arrêt du 9 avril 2026

Cassation partielle

Mme MONGE, conseillère doyenne
faisant fonction de présidente

Arrêt n° 368 F-D

Pourvoi n° R 24-21.017

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 9 AVRIL 2026

Mme [A] [C], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° R 24-21.017 contre l'arrêt rendu le 4 septembre 2024 par la cour d'appel de Reims (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Petit Bateau, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La société Petit Bateau a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, trois moyens de cassation.

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Cavrois, conseillère, les observations de la SARL Cabinet François Pinet, avocat de Mme [C], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Petit Bateau, après débats en l'audience publique du 11 mars 2026 où étaient présentes Mme Monge, conseillère doyenne faisant fonction de présidente, Mme Cavrois, conseillère rapporteure, Mme Laplume, conseillère référendaire ayant voix délibérative, et Mme Jouanneau, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée en application de l'article L. 431-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire de la présidente et des conseillères précitées, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Reims, 4 septembre 2024), Mme [C], engagée en qualité de responsable développement matière puis de responsable de l'offre matières, depuis le 20 février 2017 par la société Petit Bateau, a pris acte de la rupture de son contrat de travail le 20 août 2021.

2. Le 10 mars 2022, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes en nullité de la convention individuelle de forfait en jours et subsidiairement en inopposabilité, en reconnaissance du bien-fondé de sa prise d'acte de rupture aux torts de l'employeur et en condamnation de ce dernier à lui payer diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

Moyens

Examen des moyens

Sur le deuxième moyen du pourvoi principal de la salariée et le second moyen du pourvoi incident de l'employeur

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 ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le premier moyen du pourvoi incident qui est préalable

Énoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la convention individuelle de forfait du 9 février 2017 est nulle et de le condamner à payer à la salariée une certaine somme au titre de la contrepartie obligatoire en repos incluant les congés payés, alors :

« 1°/ que selon les dispositions de l'article L. 3121-63 du code du travail, les forfaits annuels en jours sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche ; qu'il en résulte que le respect des garanties légales prévues par les articles L. 3121-64 et L. 3121-65 du code du travail est exigé de l'un ou l'autre de ces accords, que la cour d'appel a constaté que l'accord d'entreprise du 18 janvier 2012 "organise le régime du forfait jours en rappelant les repos quotidiens et hebdomadaires, et en prévoyant un contrôle du nombre de jours travaillés, en prévoyant de faire figurer sur les bulletins de paie le nombre, la date des jours travaillés ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail auxquels le salarié n'a pas renoncé. Il était prévu un contrôle régulier par la société du nombre de jours travaillés. L'accord instaurait également un suivi de l'organisation et de la charge de travail en prévoyant que le supérieur hiérarchique du salarié devait assurer le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié de sa charge de travail. S'y ajoute un entretien annuel au cours duquel l'organisation et la charge de travail du salarié sont évoquées ainsi que l'amplitude des journées de travail" ; que loin d'analyser plus avant la qualité de ces seules garanties conventionnelles, comme il lui revenait de le faire, la cour d'appel a énoncé que "cet accord d'entreprise met en œuvre les dispositions de l'accord national du 19 octobre 1998 relatif à la durée du travail, lequel ne prévoit aucune des garanties exigées par les articles L. 3121-64 et L. 3121-65 du code du travail" ; qu'elle a ainsi statué par un motif inopérant, en violation des dispositions des articles L. 3121-63 à L. 3121-65 du code du travail ;

2°/ que selon les dispositions de l'article L. 3121-64 du code du travail, toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif -accord de branche ou accord d'entreprise-dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ; qu'un tel accord détermine, plus précisément encore, les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail

du salarié, les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que l'accord d'entreprise du 18 janvier 2012 "organise le régime du forfait jours en rappelant les repos quotidiens et hebdomadaires, et en prévoyant un contrôle du nombre de jours travaillés, en prévoyant de faire figurer sur les bulletins de paie le nombre, la date des jours travaillés ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail auxquels le salarié n'a pas renoncé. Il était prévu un contrôle régulier par la société du nombre de jours travaillés. L'accord instaurait également un suivi de l'organisation et de la charge de travail en prévoyant que le supérieur hiérarchique du salarié devait assurer le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié de sa charge de travail. S'y ajoute un entretien annuel au cours duquel l'organisation et la charge de travail du salarié sont évoquées ainsi que l'amplitude des journées de travail" ; qu'il en ressort que cet accord assurait dans de bonnes conditions le contrôle du nombre de jours travaillés, contrôle relayé par les précisions données à cet égard par les bulletins de paie établis par la société employeur, qui précisaient le nombre et la date des journées travaillées ; que, pour confirmer le jugement qui a annulé la convention de forfait en jours signée par Mme [C], la cour d'appel s'est bornée à relever que le premier juge "a pris acte de l'absence de stipulations conventionnelles sur le nombre de jours compris dans le forfait", quand l'accord d'entreprise précisait pourtant les modalités de décompte et de suivi de ce nombre de jours sans qu'il soit établi ni même allégué que ces prévisions conventionnelles n'auraient pas été respectées par l'employeur ou que le nombre de jours de travail effectué par Mme [C] aurait dépassé le plafond légal de deux cent dix-huit jours ; qu'en statuant de la sorte, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-64 du code du travail ;

3°/ qu'en jugeant que l'accord d'entreprise du 18 janvier 2012, qui permettait le recours au forfait en jours, n'était pas conforme aux dispositions de l'article L. 3121-64 du code du travail, la cour d'appel n'en devait pas moins vérifier si les dispositions de l'article L. 3121-65 du même code avaient été respectées ; qu'il résulte de ces dispositions supplétives qu'une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue lorsque l'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, qu'il s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires et qu'il organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation de sa vie professionnelle et de sa vie personnelle ainsi que sa rémunération ; qu'il ressort des constatations de l'arrêt attaqué qu'un contrôle du nombre et de la date des journées travaillées avait bien été mis en place ; qu'en jugeant que ces mécanismes correcteurs n'étaient pas susceptibles de pallier l'absence d'indication du nombre de jours compris dans le forfait, quand ils faisaient pourtant apparaître le contrôle systématique de ce nombre de jours légalement limité à deux cent dix-huit jours, nombre maximum légal dont il n'est pas allégué qu'il aurait été dépassé, la cour d'appel a violé par fautive application l'article L. 3121-64 du code du travail ;

4°/ qu'en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt attaqué sur le fondement de l'une des trois premières branches, en ce qu'il a jugé nulle la convention de forfait en jours, entraînera par voie de conséquence sa censure en ce qu'il a retenu des heures supplémentaires en dépassement du contingent des 190 heures et condamné la société au versement d'une somme de 2 492,87 euros au titre de la contrepartie obligatoire en repos. »

Motivation

Réponse de la Cour

5. Il résulte des articles L. 3121-53 et L. 3121-58 du code du travail qu'une convention de forfait en jours doit fixer le nombre de jours travaillés.

6. Il résulte encore de la combinaison des articles L. 3121-63, L. 3121-64 et L. 3121-65 du même code que le défaut de stipulations conventionnelles du nombre de jours prévu au forfait ne peut être réparé.

7. La cour d'appel, qui a constaté l'absence de stipulations conventionnelles sur le nombre de jours compris dans le forfait, lequel ne prévoyait qu'une référence à la limite maximale légale de deux cent dix-huit jours, a légalement justifié sa décision d'annulation de ce forfait en jours.

Moyens

Sur le troisième moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

8. La salariée fait grief à l'arrêt de la condamner à payer à son employeur une certaine somme au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, alors :

« 1°/ qu'aucune indemnité compensatrice de préavis ne peut être mise à la charge du salarié s'étant trouvé, du fait de son état de santé, dans l'incapacité d'effectuer le préavis ; qu'il en résulte que le salarié auquel le médecin du travail a prescrit une reprise à temps partiel thérapeutique pour une durée déterminée ne peut, à l'issue de cette période, reprendre le travail sans avoir été préalablement examiné par ledit médecin au cours d'une visite médicale que l'employeur est tenu d'organiser ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que Mme [C] avait, à compter du 11 janvier 2021, été nommée temporairement chef de projet réglementaire et qu'elle avait exercé ses fonctions dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, conformément aux préconisations du médecin du travail ; que, pour condamner Mme [C] à payer à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis, l'arrêt - après avoir observé que "la salariée prétend () que le préavis était impossible à exécuter en l'état de sa situation de santé" - retient que, "si Mme [C] justifie d'un arrêt de travail du 30 juin au 30 juillet 2021, aucune pièce de son dossier ne permet de justifier que l'arrêt de travail se soit prolongé au-delà de cette date, sachant qu'après la rupture du contrat de travail le 20 août 2021, elle a immédiatement pris ses fonctions d'enseignante au 1er septembre 2021 ; qu'en se déterminant ainsi, sans constater que l'employeur avait, au terme de la mission temporaire que Mme [C] avait effectué en mi-temps thérapeutique, organisé une visite médicale de reprise du travail permettant à la salariée d'exécuter le préavis, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1237-1 du code du travail ;

2°/ qu'en se déterminant de la sorte, par des motifs inopérants tirés de l'exercice par Mme [C] d'une activité professionnelle postérieurement à la rupture du contrat de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1237-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

9. Lorsque la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'une démission, le salarié est redevable de l'indemnité compensatrice résultant de l'application de l'article L. 1237-1 du code du travail.

10. Ayant retenu que la prise d'acte par la salariée de la rupture de son contrat de travail, le 20 août 2021, avait les effets d'une démission, la cour d'appel, abstraction faite des motifs surabondants critiqués par le moyen pris en sa seconde branche, en a exactement déduit qu'elle était redevable d'une indemnité compensatrice du préavis non effectué.

11. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

12. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes au titre des heures supplémentaires 2018, 2019 et 2020, alors :

« 1°/ que selon l'article 6 de l'Annexe IV du 28 juin 1951 relatif aux ingénieurs et cadres, attachée à la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951, "les appointements des cadres peuvent être des appointements forfaitaires qui ne varient pas en fonction de leur horaire personnel. Ils incluent notamment les variations dues à des heures supplémentaires occasionnelles ou à des heures de récupération effectuées par l'établissement, le service ou les ateliers. L'horaire servant de base à l'établissement du forfait est précisé dans la lettre d'engagement prévue à l'article 11.1 ou dans la notification ultérieure prévue à l'article 12. Les conditions de ses variations sont fixées par cette lettre ou notification ou, à défaut, sont fixées d'un commun accord dans chaque cas particulier, étant entendu que le forfait ne pourra être modifié que si l'exercice des fonctions de l'intéressé s'accompagne d'une modification effective de son horaire" ; qu'en jugeant dès lors, pour débouter Mme [C] de sa demande de rappel d'heures supplémentaires, que "la salariée ne peut évaluer son salaire horaire à partir de son salaire de base lequel est forfaitaire et comprend déjà des heures supplémentaires comme l'indique l'article 6 de l'annexe IV de la convention collective des industries textiles, relative aux ingénieurs et cadres", cependant que ce texte prévoit uniquement la faculté pour les parties de convenir d'un appointement forfaitaire incluant des heures supplémentaires, sans imposer l'inclusion de telles heures dans le forfait de rémunération ni en fixer le nombre, la cour d'appel a violé le texte susvisé, ensemble les articles L. 3121-28 et L. 3121-36 du code du travail en leurs rédactions issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et l'article L. 3171-4 du code du travail ;

2°/ qu'en statuant ainsi, cependant que ni le contrat de travail de Mme [C] ni ses avenants ni l'accord d'entreprise du 18 janvier 2012 auquel renvoie le contrat de travail ne précisait que la rémunération forfaitaire de la salariée comprenait un certain nombre d'heures supplémentaires dont il serait précisé le nombre, la cour d'appel a violé l'article 6 de l'Annexe IV du 28 juin 1951 relatif aux ingénieurs et cadres, attachée à la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951, ensemble les articles L. 3121-28 et L. 3121-36 du code du travail en leurs rédactions issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et l'article L. 3171-4 du

code du travail ;

3°/ que le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel ne peut tenir lieu de règlement des heures supplémentaires ; qu'en décidant au contraire, pour débouter Mme [C] de ses demandes, que, "sur la base d'un salaire minimal conventionnel mensuel brut de 2 865 euros, comme stipulé dans l'accord du 29 mars 2018, revalorisé à 3 353,76 euros en novembre 2019 pour tenir compte de l'augmentation accordée par l'employeur sans reclassification dans un échelon supérieur, le salaire horaire doit être fixé à 18,98 euros de l'heure jusqu'en octobre 2019 inclus, et à 22,11 euros de l'heure à compter du mois de novembre 2019, ce qui porte le tarif des heures majorées à 25 % à 23,60 euros l'heure supplémentaire jusqu'en octobre 2019 inclus, et à 27,63 euros l'heure supplémentaire à compter du mois de novembre 2019", de telle sorte que, d'une part, "pour la période de juillet à décembre 2018 la salariée aurait dû percevoir un total de 20 258 euros de salaire comprenant 17 190 euros de salaire de base et 3 068 euros d'heures supplémentaires. Elle a perçu au total sur cette période 21 053,22 euros, de sorte que la salariée a été remplie de ses droits", d'autre part, "pour la période de janvier à décembre 2019, la salariée aurait dû percevoir un total de 44 803,32 euros comprenant 35 357,52 euros de salaire de base et 9 445,80 euros d'heures supplémentaires. Elle a perçu au total la somme de 47 398,16 euros, de sorte que la salariée a été remplie de ses droits", et enfin "pour la période de janvier à septembre 2020, la salariée aurait dû percevoir un total de 33 866,77 euros comprenant 25 785 euros de salaire de base et 8 081,77 euros d'heures supplémentaires. Elle a perçu 36 900 euros, de sorte qu'elle était remplie de ses droits", la cour d'appel a violé les articles L. 3121-28 et L. 3121-36 du code du travail en leurs rédactions issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et l'article L. 3171-4 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 3121-28 et L. 3171-4 du code du travail :

13. Aux termes du premier de ces textes, toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

14. Selon le second, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

15. Il résulte de ces textes que le salarié, qui a été soumis à tort à un forfait annuel en jours, peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre conformément aux dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail et que le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel ne peut tenir lieu de règlement des heures supplémentaires.

16. Pour fixer le salaire brut mensuel moyen à une certaine somme, débouter la salariée de ses demandes au titre des heures supplémentaires outre congés payés afférents, l'arrêt, après avoir relevé que la convention de forfait en jours était nulle et que la salariée présentait des éléments suffisamment précis quant aux heures

non rémunérées qu'elle prétendait avoir accomplies, retient que la salariée ne peut évaluer son salaire horaire à partir de son salaire de base lequel est forfaitaire et comprend déjà les heures supplémentaires comme l'indique l'article 6 de l'annexe IV de la convention collective des industries textiles, relative aux ingénieurs et cadres. Il ajoute que sur la base d'un salaire minimal conventionnel mensuel brut de 2 685 euros, comme stipulé dans l'accord du 29 mars 2018, revalorisé à 3 353,76 euros en novembre 2019, le salaire horaire doit être fixé à 18,98 euros de l'heure jusqu'en octobre 2019 inclus, et à 22,11 euros de l'heure à compter du mois de novembre 2019, que pour la période de juillet à décembre 2018, la salariée aurait dû percevoir un total de 20 259 euros de salaire comprenant 17 190 euros de salaire de base et 3 068 euros d'heures supplémentaires, qu'elle a perçu 21 053,22 euros de sorte qu'elle a été remplie de ses droits.

17. Selon le même raisonnement, l'arrêt ajoute que pour la période de janvier à décembre 2019, la salariée aurait dû percevoir un total de 44 803,32 euros et qu'ayant perçu 47 398,16 euros, elle a été remplie de ses droits, que pour la période de janvier à septembre 2020, elle aurait dû percevoir un total de 33 866,77 euros et qu'ayant perçu 36 900 euros, elle a été remplie de ses droits.

18. L'arrêt en déduit que la demande en paiement d'heures supplémentaires n'est pas fondée.

19. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi incident ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme [C] de ses demandes au titre des heures supplémentaires pour 2018, 2019 et 2020 et congés payés afférents, et en ce qu'il statue sur les dépens et l'application de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 4 septembre 2024, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Nancy ;

Condamne la société Petit Bateau aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Petit Bateau et la condamne à payer à Mme [C] la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le neuf avril deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de reims
4 septembre 2024 (n°22/02065)

Textes **appliqués**

Articles L. 3121-28 et L. 3171-4 du code du travail.

Les **dates clés**

Cour de cassation
SOC
09-04-2026

Cour d'appel de
Reims
04-09-2024

RÉSULTAT SUIVANT