



Forfait jours privé d'effet (CCN Syntec) : une DRH obtient 92 000 euros de rappels d'heures supplémentaires (CPH Boulogne Billancourt 6 décembre 2024)

Commentaire d'arrêt publié le 12/04/2025, vu 171 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Le forfait jours de la DRH est privé d'effet.

La DRH obtient 92 000 euros au titre de rappel d'heures supplémentaires et non respect des durées maximales.

Le jugement départage du conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt n'est pas définitif.

1) EXPOSE DU LITIGE

La société X a pour activité la vente d'objets pour la maison.

Par contrat de travail à durée indéterminée du 18 janvier 2016, la société X a embauchée Mme Z en qualité de directrice des ressources humaines (DRH), statut cadre position 3.2 coefficient 210 de la convention collective Syntec, contre une rémunération de 100 000 euros brute annuelle pour 37,5 heures de travail hebdomadaire et 10 jours de RTT par an.

Par avenant du 29 avril 2016, les parties ont convenu d'une convention de forfait jours.

A compter du 1^{er} février 2022, Mme Z a été promue au poste de DRH de l'unité business du groupe Y. Son salaire mensuel a été augmenté à 11 451 euros bruts.

Le 5 décembre 2022, l'employeur a convoqué Mme Z à un entretien préalable à un éventuel licenciement, devant se tenir le 14 décembre 2022. Mme Z ne s'est pas rendue à cet entretien.

Par courrier du 22 décembre 2022, l'employeur a notifié à Mme Z son licenciement.

Par requête du 14 décembre 2022, Mme Z a saisi le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt afin de solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail et diverses indemnités. L'affaire a été enrôlée sous le numéro RG.

Par requête du 14 février 2023, Mme Z a saisi à nouveau le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt afin de solliciter l'annulation de son licenciement et diverses indemnités. L'affaire a été enrôlée sous le numéro RG.

Les parties ont été convoquées devant le bureau de conciliation et d'orientation. Faute de conciliation, elles ont été renvoyées devant le bureau de jugement à l'audience du 9 novembre

2023 et mise en délibéré. A l'issue, les conseillers de prud'hommes se sont mis en partage de voix.

L'affaire a été mise en délibéré au 6 décembre 2024.

2) MOTIFS

Les demandes des parties tendant à voir « dire et juger » ou « constater » ne constituent pas des prétentions au sens des dispositions de l'article 4 du code de procédure civile et ne donneront pas lieu à mention au dispositif.

2.1) Sur la convention de forfait-jours

Selon l'article L. 3121-55 du code du travail, issu de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, « *la forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit.* »

L'article L. 3121-46 du code du travail, dans sa rédaction applicable au début de la relation contractuelle jusqu'au 10 août 2016, prévoit qu'un entretien annuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année qui porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur la rémunération du salarié.

L'article L. 3121-60, dans sa rédaction applicable au litige à compter du 10 août 2016, prévoit que l'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

Lorsque l'employeur ne respecte pas les stipulations de l'accord collectif qui a pour objet d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié et de son droit au repos, la convention de forfait en jours est privée d'effet de sorte que le salarié peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre.

Au cas présent, les parties ont convenu, par avenant au contrat de travail du 29 avril 2016, de la mise en place d'une convention individuelle de forfait-jours en raison de l'appartenance de la salariée à la catégorie des cadres autonomes, telle que définie par l'article 4.1 de l'accord national du 33 juin 1999 sur la durée du travail et sur la durée de travail de la branche dite Syntec, révisé le 1^{er} avril 2014 et étendu par arrêté du 26 juin 2014 du ministère du travail publié au journal officiel du 4 juillet 2014.

La durée du travail de Mme Z est déterminée en nombre de jours travaillés porté à 218 jours.

La convention de forfait-jours prévoit un article 4.3 relatif à l'amplitude des journées de travail, l'obligation de déconnexion et les entretiens individuels annuels et jours de repos. Il est prévu :

- une liberté d'organisation de la salariée dans son temps de travail sous réserve de :
 - o un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives,
 - o un repos hebdomadaires de 35 heures minimum consécutives (24 heures + 11 heures),
- une obligation à la déconnexion des outils de communication à distance pendant la durée de ces périodes de repos, la salariée doit adresser chaque mois à la direction un relevé déclaratif

précisant le nombre et la date des jours travaillés, le nombre et la date des jours de repos pris selon leur qualification et indiquant si les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaires ont été respectées, et ce selon la fiche établie par la société qui sera validée par Mme Z et son supérieur hiérarchique,

- la tenue de deux entretiens au cours de chaque année de référence pour examiner l'adéquation de la charge de travail de Mme Z et le temps de travail qui lui est imparti, avec établissement d'un compte-rendu écrit et signé par chacune des parties,

- à la demande de la salariée, l'instauration d'une visite médicale distincte,

- la possibilité pour la salariée de renoncer à une partie de ses jours de repos au titre d'une année de référence en contrepartie d'une majoration de salaire de 20% de sa rémunération jusqu'à 2022 jours et 35% au-delà, la renonciation doit être acceptée par l'employeur et faire l'objet d'un avenant à la convention de forfait.

Mme Z fait valoir que la société n'a jamais mis en place d'outil de suivi du temps de travail et d'entretiens individuels annuels.

L'employeur fait valoir qu'il revenait à Mme Z en qualité de DRH de mettre en place un outil de suivi du temps de travail pour l'ensemble des salariés de l'entreprise soumis à une convention de forfait-jours. A ce titre, l'employeur produit le compte-rendu d'entretien annuel de Mme Z établi le 27 août 2021 par Mme W. Parmi les objectifs fixés pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 29 juin 2021, figure l'établissement des relevés de forfait-jours 2020 et Q1 2021 dans les temps. Cet objectif est indiqué comme « *non commencé* ».

Néanmoins, il n'est établi la fixation de cet objectif qu'à compter du 1^{er} janvier 2021, or, d'une part la convention individuelle de forfait-jours de Mme Z date du 29 avril 2016, d'autre part, il revient à l'employeur de faire le nécessaire pour mettre en place un tel dispositif.

La convention individuelle de forfait-jours sera donc privée d'effet et permet à la salariée de prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

2.2) Sur la preuve des heures supplémentaires

L'article L. 3171-4 du code du travail dispose qu'« *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. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.* »

Par ailleurs, aux termes de l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

La charge de la preuve ne pèse donc pas uniquement sur le salarié. TI appartient également à

l'employeur de justifier des horaires de travail effectués par l'intéressé.

Il revient ainsi au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre l'instauration d'un débat contradictoire et à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

Après appréciation des éléments de preuve produits, le juge évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance des heures supplémentaires et fixe en conséquence les créances salariales s'y rapportant.

Au cas présent, Mme Z soutient qu'elle travaillait entre 50 et 60 heures par semaine. Elle produit à ce titre un tableau réalisé par ses soins détaillant ses horaires chaque jour travaillé, établi sur la base de ses courriels envoyés, couvrant la période du 2 janvier 2020 au 23 décembre 2022. Elle verse au débat la liste de tous les courriels envoyés laissant apparaître :

- l'émetteur,
- la date et l'heure d'envoi,
- le destinataire et les personnes en copie,
- l'objet du courriel.

Des extraits d'agenda Outlook sont également versés.

L'employeur produit un tableau reprenant les mêmes données que Mme Z assorti de commentaires notamment sur la nature des courriels envoyés durant le temps de travail effectif allégué par la salariée. Il convient toutefois de noter que les horaires de travail repris par l'employeur et sur la base desquels il formule ses commentaires ne correspondent pas à ceux déclarés par Mme Z.

L'employeur formule plusieurs remarques sur le tableau établi par Mme Z :

- les heures supplémentaires décomptées doivent l'être au-delà de 37,5 heures, avec majoration à 25% au titre des 8 heures suivantes, puis 50% au-delà,
- intégration dans le temps de travail de chaque réunion, point, rendez-vous inséré dans l'outil Outlook 365 partagé,
- le taux horaire est de 70,52 euros bruts, calculé sur la base de 162,37 heures mensuelles,
- chaque courriel est calculé comme ayant requis 30 minutes de travail, alors qu'une unité de temps inférieure aurait pu être retenue, en procédant à l'examen de chaque courriel,
- la nécessité d'exclure du temps de travail tous les rendez-vous personnels durant les horaires de travail, des plages sans courriel ou rendez-vous ou encore sans trace de travail effectif.

Il résulte du contrat de travail conclu entre les parties antérieurement à la convention individuelle de forfait-jours que Mme Z était embauchée « *à temps plein sur la base des horaires de l'entreprise* » et qu'elle disposait « *des congés payés fixés par la convention Syntec et de 10 jours de RTT* ».

La convention individuelle de forfait-jours étant privée d'effet, les dispositions contractuelles antérieures trouvent à s'appliquer, soit une rémunération contractuelle correspondant à 37,5

heures par semaine. C'est donc à tort que la salariée a réalisé le calcul de ses heures supplémentaires sur la base d'un horaire hebdomadaires de 35 heures.

Il convient donc de décompter les heures supplémentaires au-delà de 37,5 heures, avec majoration à 25% au titre des 8 heures suivantes, puis 50% au-delà.

Il n'y a pas lieu de calculer le taux horaire de Mme Z sur la base de son salaire brut mensuel divisé par 162,37 puisque les 2,5 heures supplémentaires réalisées par semaine étaient valorisées par l'octroi de RTT.

Il résulte du tableau établi par Mme Z que pour fixer l'heure de début et de fin de journée de travail, celle-ci se réfère au premier et au dernier courriels envoyés sans pour autant justifier — qu'en dehors des heures réglementaires de travail — entre chaque courriel elle effectuait un travail effectif pour le compte de l'employeur.

Il ressort également de la lecture du tableau et de la liste des courriels que Mme Z indique parfois une heure d'arrivée non justifiée par une pièce de sorte qu'il ne peut en être tenu compte (par exemple, le 8 janvier 2020, il est indiqué une arrivée à 8h33 pour un premier mail envoyé à 9h34 et aucune pièce ne permettant de justifier d'un travail effectif avant cela).

Enfin, Mme Z ne verse que la liste des courriels avec la mention de leur objet sans le contenu du courriel permettant d'apprécier ou non si elle était tenue d'envoyer ledit courriel. De la même manière, Mme Z ne produit que la liste des courriels envoyés par ses soins sans qu'il ne puisse être vérifié si ces courriels surviennent à la suite d'une sollicitation.

Il convient donc de retenir :

- au titre de l'année 2020, un total de 240,5 heures supplémentaires, soit une contrepartie due à la salarié d'un montant de 24 644,09 euros bruts,

- au titre de l'année 2021, un total de 289 heures supplémentaires, soit une contrepartie due à la salarié d'un montant de 26 927,03 euros bruts,

- au titre de l'année 2022, un total de 174,5 heures supplémentaires, soit une contrepartie due à la salarié d'un montant de 16 665,83 euros bruts.

En définitive, le salarié a effectué 704 heures supplémentaires entre le 1^{er} janvier 2020 et le 23 décembre 2022, ce qui correspond à un rappel de salaire au titre de l'ensemble des heures supplémentaires réalisées et non rémunérées qui s'élève à la somme totale de 68 236,95 euros bruts et 6 823,69 euros bruts au titre des congés payés afférents.

Il convient en conséquence de condamner l'employeur à verser lesdites sommes à Mme Z.

2.3) Sur la demande d'indemnité au titre du repos compensateur légal et des congés payés afférents

L'article L. 3121-30 alinéa 1^{er} du code du travail dispose : « *des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel. Les heures effectuées au-delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos* ».

L'article L. 3121-33 I 3° du code du travail prévoit notamment que la contrepartie obligatoire en repos ne peut être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel prévu par l'article L. 3121-30 précité pour les entreprises de 20 salariés au plus et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés.

A défaut de convention ou d'accord, le contingent est de 220 heures par an et par salarié (article D.3121-24).

Au cas présent, il résulte des développements qui précèdent qu'en 2020 et 2021, Mme Z a dépassé le contingent annuel d'heures supplémentaires (de 20,5 heures en 2020 et 69 heures en 2021).

Il n'est pas contesté que le salarié n'a pas été en mesure, du fait de son employeur, de formuler une demande repos compensateur, de sorte qu'il peut prétendre au paiement de la contrepartie en repos en heures supplémentaires réalisées en 2020 et 2021 en applications des textes précités.

Il convient d'allouer à la salariée la somme de 6 757,25 euros, outre 6 75,72 euros, au paiement desquelles l'employeur sera condamné.

Sur la demande de dommages et intérêts pour non-respect des durées maximales de travail

L'article L. 3121-18 du code du travail prescrit que la durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf :

1° En cas de dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par décret ;

2° En cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret :

3° Dans les cas prévus à l'article L. 3121-19.

L'article L. 3121-20 dispose qu'au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures.

L'article L. 3121-22 énonce quant à lui que la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3121-23 à L. 3121-25.

L'article 1353 du code civil dispose que celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

Il en résulte que la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur.

Le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à la réparation.

Au cas présent, la salariée invoque de nombreux dépassements de la durée quotidienne de travail et de la durée hebdomadaire de travail.

Or, non seulement, l'employeur, manque en l'espèce à son obligation d'établir la preuve du respect des seuils et plafonds que lui imposent la loi, étant précisé qu'en réalité, il ne contrôlait pas le temps de travail de sa salariée, mais en outre, celle-ci apporte la démonstration de plusieurs dépassements de la durée hebdomadaire (48 heures) et quotidienne (10 heures) du

temps de travail.

Les dépassements constatés, notamment en 2020 et 2021, puis dans une moindre mesure en 2021, ont causé à la salariée un préjudice qu'il convient de réparer par l'octroi d'une indemnité de 2 500 euros au titre du non-respect de la durée quotidienne de travail et 2 500 euros au titre du non-respect de la durée hebdomadaire de travail, sommes au paiement desquelles, l'employeur sera condamné.

2.4) Sur la demande d'indemnité pour non-respect des temps de repos quotidien

L'article L. 3131-1 du code du travail dispose que tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3131-2 et L. 3131-3 ou en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret.

L'article L. 3132-1 dispose qu'il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.

La preuve du respect des seuils et plafonds du temps de travail incombe à l'employeur.

Il est constant que le seul constat du non-respect du temps de repos ouvre droit à réparation pour le salarié, sans que ce dernier n'ait à établir son préjudice.

Au cas présent, il résulte des pièces produites au débat qu'à plusieurs reprises l'employeur n'a pas respecté les temps de repos quotidiens de Mme Z.

Il convient en conséquence de condamner l'employeur à verser à Mme Z la somme de 5 000 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

2.5) Sur la demande d'indemnité pour travail dissimulé

La dissimulation d'emploi salarié prévue par l'article L.8221-5 du code du travail n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur les bulletins de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué.

Même si l'inopposabilité de la convention de forfait-jours permet à la salariée d'invoquer l'accomplissement d'heures supplémentaires, et si la société n'est pas en mesure de justifier les heures effectivement réalisées, la preuve de l'intention de l'employeur se soustraire à ses obligations sociales n'est pas suffisamment rapportée.

Dès lors, l'employeur, qui se croyait régulièrement lié à sa salariée par une convention de forfait-jours, n'a pas intentionnellement manqué à ses obligations déclaratives de sorte qu'il convient de débouter la salariée de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé.

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24