

Forfait-jours : et si le salarié travaille le dimanche ?



Si la durée du travail est généralement décomptée sur une base horaire hebdomadaire, certains salariés, en particulier ceux qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, peuvent être soumis à un forfait annuel en jours. Autrement dit, leur temps de travail s'établit sur la base d'un nombre de jours travaillés dans l'année, moyennant une rémunération fixée forfaitairement. Aussi, ils ne peuvent pas bénéficier du paiement d'heures supplémentaires. Et ce même s'ils sont amenés à travailler le dimanche...

Dans une affaire récente, un salarié soumis à un forfait annuel en jours avait été licencié. Il avait alors saisi la justice afin d'obtenir, notamment, des rappels de salaires. Il estimait en effet que le travail qu'il avait accompli certains dimanches allait à l'encontre de son droit au repos dominical. Et donc que les heures de travail accomplies échappaient aux règles du forfait annuel en jours et constituaient des heures supplémentaires.

Saisie du litige, la Cour de cassation n'a pas fait droit à sa demande. Et pour cause, les salariés en forfait-jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire de travail. Dès lors, pour les juges, le salarié soumis à une convention de forfait en jours dont il ne

conteste pas la validité ne peut réclamer le paiement d'heures supplémentaires.

Précision : à l'instar des autres employés, les salariés en forfait-jours ont droit au repos dominical. Aussi, l'employeur qui ne respecte pas cette règle peut se voir condamner à verser des dommages et intérêts au salarié.

[Cassation sociale, 21 septembre 2022, n° 21-14106](#)

© 2022 Les Echos Publishing