

over

Rechercher Connexion + Créer mon blog

# La Confédération Générale du Travail de la Réunion

Site internet du syndicat Cgtr

- Accueil
- Comptes des structures
- Nous trouver
- Le TravailleurRéunionnais
- Statuts
- La Formation Syndicale
- SYNDIQUEZ-VOUS
- Newsletter
- Contact

## Actualités CGTR



Haut de page



Contacter l'inspection du travail

### Conseil de Prud'hommes



Liste des défenseurs syndicaux

CONVENTIONS COLLECTIVES Applicables à la Réunion

### Newsletter

Saisissez votre email ici

S'abonner

### Liens

La Cgt

La Cgtr Finances Publiques

La Cgtr Educ'Action

CGTR Pôle Emploi

Fédération CGTR Commerce, Distribution et Services

Haut de page

FACEBOOK

TWITTER

RSS

## Guides

- [Apprentis](#)



- [Grossesse](#)
- [Handicap](#)
- [Salaire/Travail égale](#)
- [Collectivités Territoriales](#)
- [Mesurer pour progresser](#)
- [Les TMS](#)
- [Les RPS](#)
- [Harcèlement](#)
- [Stagiaire](#)
- [Entretien d'évaluation](#)

4 Juin 2012

Publié par lacgtr

# Forfait-jours sans convention écrite : c'est du travail dissimulé !

## Forfait-jours sans convention écrite : c'est du travail dissimulé !

La mise en place d'un système de forfait-jours nécessite la signature par le salarié d'une convention individuelle de forfait. À défaut, l'employeur peut être condamné pour travail dissimulé.

L'infraction de travail dissimulé – plus communément appelée « travail clandestin » – ne concerne pas seulement les salariés non déclarés aux organismes de protecti

[Haut de page](#)

over

dernier un nombre d'heures... ellement accompli risque  
 une condamnation pour tr... selon un arrêt important de  
 la Cour de cassation du 28 février dernier, lorsqu'un employeur impose à un salarié  
 un système de forfait-jours sans conclure avec lui la convention individuelle impo-  
 sée par le code du travail.

Connexion + Créer mon blog

## Le non-respect des règles applicables aux conventions de forfait

Cette affaire concernait un cadre responsable de production d'une société spéciali-  
 sée dans la fabrication de brochures publicitaires pharmaceutiques. Licencié pour  
 insuffisance professionnelle alors qu'il effectuait quotidiennement de nombreuses  
 heures supplémentaires non payées, il se tourne vers les prud'hommes pour obtenir  
 réparation. Pour justifier l'absence de mention des heures supplémentaires sur les  
 bulletins de salaire, l'employeur invoque une convention de forfait à laquelle aurait  
 été soumis le salarié. Pour mémoire, il s'agit d'un accord par lequel l'employeur et le  
 salarié conviennent d'une rémunération forfaitaire incluant toutes les heures tra-  
 vaillées, c'est-à-dire y compris les heures supplémentaires. On parle de « forfait-  
 jours » lorsque ces conventions sont établies pour une durée du travail fixée en  
 jours sur l'année. L'employeur ne peut les mettre en place qu'à deux conditions (Ar-  
 ticles L. 3121-38, L. 3121-39 et L. 3121-40 du code du travail) :

=> elles doivent être autorisées par un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à  
 défaut, par une convention collective de branche ;

=> chaque salarié concerné doit donner son accord via la signature d'une conven-  
 tion individuelle de forfait.

La jurisprudence a rappelé à maintes reprises l'importance de ces conventions indi-  
 viduelles. Une simple clause dans le contrat de travail renvoyant à l'accord collectif  
 ne peut suffire ; elles doivent exister en tant que telles (Cass. soc. 31 janvier 2012,  
 n° 10-17593, Sté Datafirst). Or aucune convention de forfait n'avait été conclue  
 dans notre affaire. Le salarié devait donc recevoir paiement de ses heures supplé-  
 mentaires, lesquelles devaient figurer sur son bulletin de salaire.

## Condamnation de l'employeur pour travail dissimulé

Pour tenter d'échapper à une condamnation pour travail dissimulé, l'employeur fai-  
 sait valoir qu'il ignorait le dépassement par le salarié de la durée légale du travail,  
 compte tenu de l'autonomie dont ce dernier disposait dans l'organisation de son  
 temps de travail. L'employeur, toujours selon ses dires, n'avait donc pas la volonté de  
 dissimuler ces heures or la preuve d'un élément intentionnel est nécessaire pour ca-  
 ractériser l'infraction de travail dissimulé. Mais selon les juges, le seul fait d'avoir  
 voulu soumettre le salarié au forfait-jours sans lui faire signer de convention indivi-  
 duelle caractérise cet élément intentionnel. Ils appliquent donc la sanction prévue  
 par l'article L. 8223-1 du code du travail : lors de la rupture de son contrat de tra-  
 vail, le salarié victime d'une infraction de travail dissimulé a droit à une indemnité  
 forfaitaire égale à six mois de salaire (soit 17 292 euros dans notre affaire).

À savoir :

=> L'indemnité forfaitaire à laquelle le salarié a droit en cas de travail dissimulé se  
 cumule avec l'indemnité de préavis et de congés payés. Elle se cumule aussi avec l'in-  
 demnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou avec des dommages et  
 intérêts pour non-respect de la procédure. Mais elle ne se cumule pas avec l'indem-  
 nité légale ou conventionnelle de licenciement : seule la plus élevée des deux est  
 due au salarié (Article L. 8224-1 du code du travail).

=> Le travail dissimulé est également passible de sanctions pénales pour l'em-  
 ployeur : trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende (Cass. soc.

Haut de page

**Cass. soc. 28 février 2012, n° 10-27839, Sté MCS routage façonnage :**

« La cour d'appel, qui a constaté que l'employeur avait appliqué au salarié le système du forfait en jours sans qu'ait été conclue une convention de forfait en jours et relevé que ce cadre travaillait régulièrement plus de dix heures par jour, a fait ressortir le caractère intentionnel de l'absence de la mention, sur les bulletins de salaire, de toutes les heures accomplies au-delà de la durée légale ».

**#Chroniques juridiques**

Élève ou étudiant stagiaire - Statut dans l'entreprise

Fraudes à la sécurité sociale, sanctions et moyens renforcés

S'inscrire à la newsletter

**Vous aimerez aussi :**

La Base de Données Economiques et Sociales (BDES)



Durée de la période d'essai : les CDD précédents doivent être pris en compte



DESIGNER UN REPRÉSENTANT DE LA SECTION SYNDICALE (RSS)



Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)

### Commenter cet article

Ajouter un commentaire

Voir le profil de la [cgtr](#) sur le portail Overblog – [Top articles](#) – [Contact](#) – [Signaler un abus](#) – [C.G.U.](#) – [Cookies et données personnelles](#) – [Préférences cookies](#)