

## Invalidation du forfait-jours : fin du remboursement automatique des « JRJT ». Par Christopher Reinhard, Avocat.

Parution : lundi 8 juin 2026

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/invalidation-forfait-jours-fin-remboursement-automatique-des-jrjt,57769.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

**Par arrêt du 6 janvier 2021 (17-28.234), la Cour de cassation avait jugé que la privation d'effet d'une convention de forfait jours donnait lieu à un indu s'identifiant au « paiement des jours de réduction du temps de travail accordés en exécution de la convention », indu que le salarié pouvait être condamné à rembourser à son employeur en cas de contentieux.**

Cette solution, dont le bienfondé pouvait être discuté (voir l'article [Forfait-jours privé d'effet et remboursement des jours de réduction du temps de travail \(JRJT\) : critiques](#)), est aujourd'hui remise en cause par la décision rendue le 03 juin 2026 par la Chambre sociale de la Cour de cassation (25-13.970) [1].

Par décision du 03 juin 2026, la Cour de cassation a en effet jugé que l'invalidation de la convention de forfait en jours conclue sur le fondement d'un accord collectif qui se borne à fixer le nombre de jours travaillés dans l'année des salariés soumis à une telle convention, sans prévoir l'acquisition par ces salariés de jours de réduction du temps de travail dont l'exercice ouvre droit à une rémunération correspondante, ne donne pas lieu à un indu justifiant une demande en restitution au titre de jours de réduction du temps de travail.

C'est l'arrêt à l'étude.

### Le mécanisme du forfait-jours en résumé.

Le mécanisme du forfait-jours est connu : il permet de soustraire certains salariés à la durée légale du travail décomptée en heure (35 heures hebdomadaires) et leur faire application d'un décompte annuel de leur temps de travail en jour.

Le salarié soumis à un tel décompte se voit fixer, dans le cadre d'une convention individuelle de forfait, laquelle doit être prise obligatoirement en application d'un accord collectif, un nombre de jours à travailler par année, dans la limite maximale de 218, sans considération (en principe en tout cas) du nombre d'heures réellement travaillés durant lesdits jours.

Si ce salarié n'est donc plus soumis aux durées maximales du travail exprimées en heure (10 heures par jour ou 48 hebdomadaires, il demeure néanmoins soumis aux règles relatives au repos minimum journalier (11 heures consécutives) et hebdomadaire (24 heures consécutives).

Dispositif dérogatoire du droit commun et des garanties légales associées à ce dernier (contrôle et suivi précis des temps de travail, durées maximales du travail, rémunération des heures supplémentaires, bénéfice de repos compensateurs,...), le « forfait-jours », pour être valable et opposable au salarié, doit être organisé dans le cadre de conventions (accord collectif et convention individuelle de forfait jours) « dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires » [2].

Ces stipulations conventionnelles doivent par ailleurs être mises en œuvre de façon effective et efficace par l'employeur, lequel doit assurer un suivi régulier de la charge de travail du salarié afin d'être en mesure de remédier en temps utile à une charge de travail excessive, incompatible avec une durée raisonnable de travail.

Le forfait-jours est donc un dispositif « exigeant » qui suppose, outre des fondements juridiques présentant des garanties solides, une organisation interne permettant un suivi efficace de la charge de travail des salariés ainsi qu'une capacité de réaction rapide en cas de surcharge afin d'y remédier.

Si l'une des conditions de mises en œuvre du forfait-jours n'est pas remplie (absence de garanties suffisantes, absence de suivi réel, absence de mesure corrective en cas de problème...), le forfait-jours peut alors être déclaré nul ou inopposable au salarié.

### Les conséquences de l'invalidation du forfait-jours avant l'arrêt du 03 juin 2026.

En cas de contentieux, lorsque le forfait jours est invalidé, le salarié soumis à la convention de forfait privée d'effet se voit appliquer, de façon rétrospective, la durée du travail de droit commun (35 heures hebdomadaires) et les garanties légales qui lui sont associées.

Le salarié peut ainsi prétendre au paiement des heures supplémentaires qu'il a accomplies ainsi qu'à l'indemnisation du préjudice subi en raison des repos compensateurs dont il a été éventuellement privé (si le nombre d'heures supplémentaires qu'il a accompli au cours d'une année déterminée l'a amené à dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires).

En outre, s'il résulte des faits de l'espèce que les conditions dans lesquelles a été mise en œuvre la convention de forfait-jours caractérisent la volonté de l'employeur de dissimuler, pour partie, la réalité de l'activité de son salarié (en cas de dépassement non déclaré du nombre de jours travaillés prévu à la convention, ou encore, lorsque le recours au forfait-jours ne visait qu'à éluder l'application de la durée légale du travail et le paiement des heures supplémentaires), le salarié pourra également bénéficier, si son contrat de travail a été rompu, de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé prévue à l'article L8223-1 du Code du travail.

Outre ces conséquences favorables au salarié, il était admis en jurisprudence, en application notamment de l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 06 janvier 2021, que l'employeur, quant à lui, pouvait solliciter reconventionnellement le remboursement des jours de repos (ou « JRTT ») dont le salarié avait bénéficié en application de la convention de forfait jours invalidée .

Cette position de la Cour de cassation reposait, semble-t-il ([Selon notre compréhension de l'avis de l'avocat général référendaire, M. Renaud Halem, et du rapport de Mme Julie Thomas-Davost, conseiller-rapporteur](#)), sur l'assimilation des « JRTT » prévus aux forfaits-jours aux JRTT des accords d'aménagement du temps de travail de droit commun (applicables aux salariés soumis à la durée légale du travail décomptée en heure), assimilation qui amenait les juridictions à considérer que les jours de repos (journées non travaillées) des forfaits-jours faisaient l'objet d'une rémunération particulière.

Or, cette assimilation des jours de repos « forfaits-jours » aux JRTT de droit commun, dont les conséquences pratiques étaient lourdes, puisqu'elles conduisaient les juridictions à condamner les salariés dont le forfait-jours était invalidé à « rembourser » à leur employeur des sommes qu'ils n'avaient, en réalité, jamais perçues (sommes correspondant à la valorisation en euro des jours de repos), était erronée dans la plupart des situations.

En effet, ainsi qu'il avait pu l'être précédemment relevé (voir l'article [Forfait-jours privé d'effet et remboursement des jours de réduction du temps de travail \(JRTT\) : critiques](#)), sauf stipulation contractuelle ou conventionnelle spécifique (dont il conviendrait alors d'apprécier la validité d'ailleurs), la rémunération fixe forfaitaire prévue au contrat au sein duquel est insérée une convention individuelle de forfait ne rémunère que le nombre de jours travaillés prévu à la convention, à l'exclusion, donc, des jours de repos (ou journées non travaillées ou « JRTT »), lesquels ne font donc l'objet d'aucune rémunération particulière.

Le « correctif » salvateur apporté par l'arrêt du 03 juin 2026.

Dans son arrêt du 03 juin 2026, la Cour de cassation vient nuancer grandement la solution dégagée par l'arrêt du 06 janvier 2021.

L'attendu qui nous intéresse est ainsi rédigé : « l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, qui se borne à fixer le nombre de jours travaillés dans l'année, ne prévoit pas l'acquisition par les salariés concernés de jours de réduction du temps de travail dont l'exercice ouvre droit à une rémunération correspondante et qui, de ce fait, constituerait une rémunération indue en cas d'invalidation du forfait en jours ».

Ainsi, là où, antérieurement, la Cour de cassation affirmait sans nuance qu'en cas d'invalidation de la convention de forfait jours, le paiement des jours de réduction du temps de travail accordés en exécution de la convention était devenu indu, la Haute juridiction prône désormais une approche plus casuistique : lorsqu'une convention de forfait jours est invalidée, il convient désormais de rechercher dans les stipulations de l'accord mettant en place la convention de forfait en jours si les jours repos font, ou non, l'objet d'une rémunération spécifique.

Si tel est le cas (l'exercice des jours de repos fait l'objet d'une rémunération spécifique), l'invalidation du forfait fait naître un indu qu'il appartient au salarié de rembourser ; si tel n'est pas le cas (les jours de repos ne font pas l'objet d'une rémunération spécifique), l'invalidation du forfait ne fait naître aucun indu.

Ainsi, dans l'affaire qui lui était soumise, après avoir rappelé les prévisions de l'accord national organisant le forfait jours dans la branche de la métallurgie et constaté qu'aux termes de ces dernières les jours de repos ne font l'objet d'aucune rémunération particulière, la Cour de cassation en a déduit que le salarié dont le forfait jours était invalidé ne pouvait être redevable à l'égard de son employeur d'une quelconque somme.

**Importance et portée pratique du correctif.**

L'intérêt de l'arrêt du 03 juin 2026 sur le contentieux du forfait-jours est majeur (l'arrêt est d'ailleurs publié au bulletin).

En effet, dans leur immense majorité, les accords organisant le recours au forfait-jours sont rédigés sur le même modèle que l'accord « sur l'organisation du travail dans la métallurgie », à l'honneur dans cet arrêt.

Ces accords (et leur déclinaison dans le cadre des conventions individuelles de forfait) se « bornent » (sic) à fixer aux travailleurs soumis au forfait-jours, d'une part, un nombre de jours travaillés sur l'année, et d'autre part, une rémunération, contrepartie de ce nombre de jours travaillés.

Dans ces accords, les jours de repos (ou journées non travaillées, ou « JRTT ») ne sont pas la contrepartie d'un travail réalisé (à l'inverse des JRTT de droit commun) et ne sont pas inclus dans la rémunération du salarié.

Cela signifie concrètement que, désormais, dans la majorité des contentieux, en cas d'invalidation de la convention de forfait-jours, les jours de repos ne devraient pas être considérés comme étant à l'origine d'un indu.

Le salarié échappera ainsi au remboursement d'un indu qui n'avait, en réalité, aucune existence.

Ce raffinement de la jurisprudence antérieure devrait donc conduire, en pratique, grâce à une appréciation plus juste de l'économie du dispositif du forfait-jours, à des solutions également plus justes.

On ne peut que s'en réjouir.

Christopher Reinhard, Avocat au barreau de Lyon Droit du Travail, Droit de la Sécurité Sociale [->contact@roumeas-avocats.fr] [www.roumeas-avocats.fr](http://www.roumeas-avocats.fr)

[1] <https://www.doctrine.fr/d/CASS/2026/CASSPB6BCEA4DF7D19A24094E>

[2] Pour un arrêt récent sur ce point : Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 6 mai 2026, 24-10.699, Publié au bulletin.

L'auteur déclare ne pas avoir utilisé l'IA générative pour la rédaction de cet article.

Cet article est protégé par les droits d'auteur pour toute réutilisation ou diffusion, plus d'infos dans nos mentions légales ( <https://www.village-justice.com/articles/Mentions-legales,16300.html#droits> ).

---