



## VOICI UN PETIT RESUME ISSU DU DICTIONNAIRE PERMANENT SOCIAL :

### Résumé

« Dans le cadre du contentieux du 26 mai 2004, une organisation syndicale estimait en outre que le forfait annuel en jours prévu par l'accord du 22 juin 1999 n'était pas conforme à la loi du 19 janvier 2000 puisque l'accord litigieux ne précisait pas les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos, ni les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte.

Malgré l'absence de telles clauses, le dispositif a été validé au motif que l'accord RTT renvoie à des accords d'entreprise le soin de fixer ces modalités d'application. Ainsi, selon la Cour, « les imprécisions que peut comporter cet accord du fait de sa rédaction antérieure aux dispositions de la loi du 19 janvier 2000, seront comblées par des accords d'entreprise (...) ».

Remarque : signalons que l'accord du 22 juin 1999 prévoyait initialement un plafond annuel de 219 jours. Non conforme aux dispositions de la loi Aubry II du 19 janvier 2000, ce plafond a été annulé par le TGI de Paris dans une décision du 16 mai 2000, confirmée par la cour d'appel de Paris le 31 octobre 2001. Les juges l'ont remplacé par le plafond légal de 217 jours (Cass. soc. 26 mai 2004, n° 02-10723).

La question de la validité du dispositif a à nouveau été soumise à la Cour de cassation en avril 2013. La question portait cette fois sur la conformité des dispositions conventionnelles relatives au forfait jours aux nouvelles exigences jurisprudentielles résultant de l'arrêt du 29 juin 2011.

En juin 2011, la Cour a en effet posé pour principe que le forfait annuel en jours doit être prévu par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71107), rendu à propos des forfaits annuels en jours dans le cadre de l'accord national de la métallurgie du 28 juillet 1998 (v. « Métallurgie accord nationaux », rubrique « Durée du travail »).

Après s'être prononcée sur la conformité de plusieurs accords de branche (métallurgie, chimie, commerce de gros, industries de l'habillement) au regard de ce nouveau principe jurisprudentiel, c'est l'accord RTT du 22 juin 1999 conclu dans le cadre de la CCN des bureaux d'études techniques qui a été soumis au contrôle de la Cour de cassation.

**L'article 4 de cet accord qui autorise, pour les collaborateurs de position 3 et les salariés dont la rémunération annuelle est au moins égale à 2 fois le plafond de la sécurité sociale, le recours au forfait jours sur la base de 219 jours de travail maximum par an (plafond pouvant être abaissé par accord d'entreprise), répond-t-il aux conditions posées par la Cour de cassation en 2011 ?**

**Non, répond la Cour :** les dispositions de l'article 4 de l'accord du 22 juin 1999 ne sont pas « de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié ». Les conventions individuelles de forfait annuel en jours conclues

sur le seul fondement de l'accord de branche du 22 juin 1999 sont donc privées d'effet.

Un accord d'entreprise peut toutefois pallier les carences de l'accord de branche en prévoyant lui-même des stipulations propres à garantir le respect des durées maximales de travail, des repos journaliers et hebdomadaires, de l'amplitude des journées de travail et de la répartition de la charge de travail des salariés. En l'espèce, deux accords d'entreprise avaient justement été conclus en application de l'accord du 22 juin 1999, fixant le forfait à 218 jours par an et prévoyant un « suivi spécifique au moins deux fois par an ». Les dispositions de ces accords ont toutefois également été jugées insuffisantes car ne prévoyant pas les garanties minimales exigées par la Cour de cassation. La convention individuelle de forfait à laquelle était soumise la salariée devait donc être annulée.

Les dispositions de l'accord de branche étant jugées insuffisantes par la Cour de cassation, la possibilité de conclure des conventions de forfait annuel en jours dans la branche des bureaux d'études techniques est donc désormais subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise garantissant le respect des durées maximales de travail et des repos, c'est-à-dire prévoyant des modalités précises de suivi de l'activité des salariés ainsi que des mécanismes de contrôle (Cass. soc., 24 avr. 2013, n° 11-28398).

Avant ce dernier arrêt qui conclut à l'insuffisance des dispositions conventionnelles, la Cour a été amenée à se prononcer sur la question des bénéficiaires du forfait annuel en jours prévus par l'accord du 22 juin 1999. Ces arrêts conservent selon nous leur intérêt.

Selon l'article 4 de l'accord RTT du 22 juin 1999, les collaborateurs susceptibles de conclure une convention de forfait en jours doivent obligatoirement disposer d'une grande latitude dans l'organisation de leur travail et dans la gestion de leur temps et doivent également bénéficier de la position 3 de la CCN (**en général les positions 3-2 et 3-3, et dans certains cas, 3-1**) ou avoir **une rémunération annuelle supérieure à 2 fois le plafond annuel de la SS, ou être mandataire social.**

Selon l'annexe II, relèvent de la position 2-3 les ingénieurs ou cadres ayant au moins 6 ans de pratique en cette qualité et étant en pleine possession de leur métier.

En l'espèce, un salarié engagé en qualité de consultant position 2-2 coefficient 130, fait valoir qu'ayant été engagé en qualité de cadre autonome et ayant une durée de travail comptabilisée en forfait jours (sur la base de 213 jours par an), il devait nécessairement être classé, dès son embauche, à la position 3-1, peu important qu'il ne possède pas les 6 années d'expérience prévues par la CCN pour être classé à la position 2-3 et donc a fortiori à la position 3-1.

Tel n'est pas le raisonnement de la Cour de Cassation : le salarié ayant moins de 6 ans de pratique en qualité de cadre, il ne pouvait être classé à la position 3-1 et n'était donc pas susceptible de relever du régime du forfait qui lui avait été appliqué.

Le bénéfice d'une rémunération supérieure au double du plafond annuel de la SS ou le classement à la position 3 de la classification des cadres constituent donc des critères possibles permettant de ranger un cadre parmi ceux définis à l'article 4 de l'accord RTT du 22 juin 1999 en vue de lui appliquer un régime forfaitaire de durée du travail, mais ne sauraient être interprétés comme une obligation d'assurer une telle rémunération ou une telle classification à un cadre n'entrant pas dans le champ d'application de cet article (Cass. soc. 11 juin. 2007, n° 06-42524 ; Cass. soc. 3 nov. 2011, n° 10-20191 ; Cass. soc. 3 nov. 2011, n° 10-14637 ; Cass. soc., 30 sept. 2014, n° 13-14702).

Modalité de réalisation de missions (modalité 2)

Respect de la condition de rémunération minimale

S'agissant des salariés concernés par ce forfait, l'article 3 susvisé prévoit que « tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale ».

Bien que l'accord de branche pose a priori clairement une condition de rémunération minimale pour le bénéfice de cette modalité d'aménagement du temps de travail, un employeur avait cru pouvoir se dispenser du respect de cette condition dès lors que les salariés avaient donné leur accord écrit à l'application de ce forfait formalisé dans leur contrat

de travail. En l'espèce, en effet, les contrats des salariés stipulaient, en application de l'article 3 susvisé de l'accord du 22 juin 1999, une convention horaire sur une base hebdomadaire de 38 h 30. Or, pour l'employeur, la mise en œuvre d'un forfait hebdomadaire en heures assorti d'une rémunération forfaitaire (qui, rappelons-le, n'est pas subordonnée à l'existence de dispositions conventionnelles l'autorisant) est valable si le salarié y a donné son accord, le bénéfice d'une rémunération équivalente au plafond de la sécurité sociale ne pouvant être une condition de validité du forfait ni du libre consentement du salarié.

Raisonnement censuré par la Cour de cassation qui juge qu'en application de l'article 3 du chapitre 2 de l'accord RTT du 22 juin 1999, « seuls les ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la sécurité sociale relèvent des modalités 2 réalisations de mission ». Et la Cour d'ajouter que « lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention collective, ces clauses s'appliquent au contrat de travail, sauf stipulations plus favorables » et que « le salarié ne peut renoncer aux droits qu'il tient de la convention collective ». Si l'application d'une convention individuelle de forfait (et notamment d'une convention de forfait hebdomadaire en heures) requiert l'accord écrit du salarié (C. trav., art. L. 3121-40), cet accord ne dispense pas l'employeur de respecter les conditions posées par la convention collective pour l'application du forfait. Dans la branche des bureaux d'études techniques, l'accord RTT réserve le bénéfice du forfait hebdomadaire en heures aux ingénieurs et cadres dont la rémunération atteint le plafond de la sécurité sociale. Cette condition n'étant pas remplie en l'espèce, la convention de forfait n'était pas valable, peu important l'accord individuel des salariés. Ces derniers avaient donc droit à des rappels de salaire au titre des heures supplémentaires, sur la base d'une durée de travail de 35 heures hebdomadaires.

Reste une question, essentielle : à quel moment doit être apprécié le respect de cette condition de rémunération minimale ? Uniquement à l'embauche ou bien également chaque année au moment de la revalorisation du plafond de la sécurité sociale ? Autrement dit, la décision de la Cour de cassation s'applique-t-elle aux contrats en cours ?

Rappelons en effet que le plafond de la sécurité sociale fait l'objet d'une revalorisation annuelle par voie réglementaire. Par conséquent, si les rémunérations des cadres n'évoluent pas au même rythme ou dans les mêmes proportions, un certain nombre de cadres peut se retrouver, en cours de contrat, à percevoir une rémunération inférieure à ce plafond et ne plus pouvoir relever du forfait hebdomadaire en heures.

La formulation, en termes très généraux, de l'accord de branche et de l'attendu de l'arrêt de la Cour de cassation nous laisse penser qu'il ne s'agit pas seulement d'une condition de salaire à l'embauche mais bien d'une condition pérenne, devant être vérifiée chaque année.

Une objection peut toutefois être opposée à cette position : le code monétaire et financier (art. L. 112-2) interdit, dans les dispositions statutaires ou conventionnelles, toute clause prévoyant des indexations fondées sur le SMIC ou sur le niveau général des prix ou des salaires. Or, le plafond de la sécurité sociale est fixé en fonction de l'évolution générale des salaires. Faire de la condition de rémunération minimale posée par l'accord du 22 juin 1999 une condition générale et pérenne (et non simplement une condition d'entrée) reviendrait donc à indexer les salaires des cadres sous modalité 2 sur le plafond de la sécurité sociale et donc sur le niveau général des salaires. Tel était d'ailleurs l'argument avancé par la fédération SYNTEC, principale organisation patronale de la branche, au moment de la conclusion de l'accord RTT, pour justifier que cette condition ne soit qu'une condition de salaire à l'embauche.

Le nouvel arrêt n'a pas conduit l'organisation patronale à modifier sa position. SYNTEC Numérique rappelle en effet, dans un communiqué du 20 novembre 2015 adressé à ses adhérents, que « cette condition de rémunération est une condition d'entrée dans le dispositif et non une condition de maintien. En effet, une telle indexation a toujours été, jusqu'à présent, considérée comme illégale au fondement de l'article L. 112-2 du code monétaire et financier ».

Afin de lever les doutes qui peuvent légitimement subsister, les partenaires sociaux de la branche pourraient utilement

décider de réviser l'accord du 22 juin 1999 afin d'y mentionner expressément que la condition tenant à une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale pour le bénéfice de la modalité de réalisation de

missions est une condition « à l'embauche » ou non (Cass. soc., 4 nov. 2015, n° 14-25745). »

FO Services

SopraSteria

FO Cadres

www.fo-soprasteria.fr  
contact@fo-soprasteria.fr