

Forfait "réalisation de missions" dans la branche Syntec : les vertus dérogatoires de l'accord d'entreprise

02/08/2022



Myrtille Lapuelle et Léa Fonseca, respectivement avocate associée et collaboratrice au sein du cabinet Coblenca Avocats, précisent l'apport de l'arrêt du 22 juin 2022, dans lequel la Cour de cassation s'est prononcée une nouvelle fois sur les modalités d'application du forfait dit "Modalité 2" ou "Réalisation de Missions" prévu dans la convention collective de la branche dite Syntec du 22 janvier 1999.

Le 22 juin 2022, la chambre sociale de la Cour de cassation s'est prononcée une nouvelle fois sur les modalités d'application du forfait dit "Modalité 2" ou "Réalisation de Missions" prévu dans la convention collective de la branche dite Syntec du 22 janvier 1999.

Dans cette décision, la cour rappelle que depuis le 20 août 2008 un d'accord d'entreprise peut déroger aux dispositions d'un accord de branche et soulève l'intéressante question, même si elle a moins de portée depuis cette même loi, de savoir en quoi la définition par l'accord d'entreprise de conditions d'éligibilité spécifique pour bénéficier du forfait en heures est plus ou moins favorable qu'un décompte de la durée du travail selon les règles de droit commun.

La "Modalité 2 - Réalisation de missions", étrange hybride prévu par la Convention collective SyntecC

On ne présente plus la "Modalité 2" de la convention collective Syntec, instituée à l'Article 3 de l'accord de branche du 22 juin 1999.

Ce forfait dit "Réalisation de Missions" prévoit une durée du travail définie sur une base forfaitaire de 38h30 hebdomadaires, et ce, dans la limite de 218 jours par an.

Il concerne les salariés dont la rémunération, qui englobe les variations d'horaires dans la limite de 10 %, est fixée sans pouvoir être inférieure, annuellement, à 115 % du minimum conventionnel de sa catégorie et, en tout état de cause, au plafond annuel de la sécurité sociale (Pass).

La chambre sociale s'est penchée à plusieurs reprises sur ces modalités pour le moins atypiques d'organisation de la durée du travail.

Le 26 mai 2004, elle a rendu un premier arrêt confirmant la licéité de ce forfait "mixte" unique en son genre (durée hebdomadaire forfaitaire et nombre de jours sur l'année).

Elle a précisé ultérieurement qu'il s'agissait bien d'une "convention de forfait en heures" et non d'un forfait en jours (*arrêt du 20 février 2004*).

Un bref historique des précisions apportées par la chambre sociale sur la condition de rémunération minimale définie dans ce forfait

La chambre sociale a ensuite poursuivi son délicat exercice de définition de ce forfait au gré des réformes législatives.

Ainsi, s'est posée la question du salaire minimal annuel prévu dans le cadre de ce forfait : la condition d'une rémunération au moins égale au plafond annuel de sécurité social doit-elle être remplie uniquement à l'embauche ou chaque année ?

La chambre sociale a opté pour la seconde option et ce, contre l'avis de l'organisation patronale Syntec. Celle dernière considérait la vérification annuelle du minima salarial

comme une indexation illicite du salaire au regard de l'article L.112-2 du code monétaire et financier. Or celui-ci 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.

La Cour le dit le 4 novembre 2015, puis le répète le 13 mars 2019 : le salaire minimum annuel ne constitue pas une indexation, mais une condition d'éligibilité au forfait.

Si elle n'est plus vérifiée, l'employeur peut toujours appliquer "une autre modalité" d'organisation de la durée du travail.

Quelle autre modalité, alors ? Quelle est la marge de manœuvre laissée à l'employeur si l'accord de branche de 1999 est la seule norme collective applicable dans l'entreprise ?

La possibilité restreinte de déroger à la "Modalité 2" par voie d'avenant au contrat de travail

Compte tenu des nombreuses conditions de validité prévues par Syntec, les employeurs sont nombreux à vouloir mettre en œuvre des conditions de forfait dérogatoires notamment par voie d'avenant au contrat de travail.

A ce sujet, l'article L.3121-56 du code du travail autorise la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois sans passer par la voie de l'accord collectif alors que la mise en place du forfait en heures sur l'année nécessite un accord collectif nécessaire (*article L.3121-39 du code du travail*).

Cependant, au sujet de cette "Modalité 2", la Cour de cassation a également indiqué, dans l'arrêt de 2015 précité, que les clauses de l'accord de branche de 1999 s'appliquent au contrat de travail, sauf stipulations contractuelles plus favorables et que "le salarié ne peut renoncer aux droits qu'il tient de la convention collective".

Certes, on peut contractualiser une convention de forfait en l'absence d'accord collectif, mais dès lors qu'accord collectif il y a, alors l'accord individuel du salarié ne peut y déroger défavorablement.

Quelle est l'étendue de cette règle, appliquée aux forfaits conclus dans la branche Syntec : un rappel des conditions de rémunération prévues par Syntec, ou l'exclusion de la conclusion, avec le salarié, de toute convention individuelle de forfait en heures dérogatoire aux stipulations de l'accord, notamment en matière de décompte des heures supplémentaires et de rémunération ?

Aucune décision intervenue depuis n'a permis de positionnement clair sur le sujet.

Le 22 juin dernier, la chambre sociale a rappelé que les entreprises disposent d'une autre option juridiquement sécurisée, pour déroger aux stipulations de l'accord de branche de 1999 : l'accord d'entreprise.

L'opportunité de l'accord d'entreprise

Dans cette espèce, un accord conclu le 30 juin 2008 dans une entreprise relevant de la branche Syntec instaurait un forfait en se référant explicitement à la "Modalité 2", à ceci près que le respect du plancher de rémunération (le Pass) n'était exigé qu'au moment de l'entrée du salarié dans le dispositif de forfait.

Dans le cadre d'un contentieux prud'homal, un salarié a soulevé l'inopposabilité de sa convention de forfait conclue sous l'égide de cet accord d'entreprise. Selon la thèse soutenue par le demandeur, l'appréciation du minimum salarial uniquement à l'entrée dans le forfait créait une condition restrictive rendant l'accord d'entreprise moins favorable que l'accord de branche.

Il s'avérait d'ailleurs qu'au bout de deux ans d'exécution de sa convention de forfait, sa rémunération annuelle était devenue inférieure au Pass.

La cour d'appel de Riom, le 17 novembre 2020, dans un arrêt confirmatif (*en pièce jointe*), avait décidé que l'existence de cette condition restrictive rendait l'accord d'entreprise du 30 juin 2008 moins favorable aux salariés que l'accord de branche de 1999 : la stipulation limitant la vérification de la rémunération minimale annuelle au moment de l'entrée dans le dispositif devait être écartée, et la convention de forfait signée par le demandeur déclaré, quant à elle, inopposable.

L'accord de branche de 1999 se substituant dès lors, selon la cour, à cette stipulation de l'accord d'entreprise, le salarié était donc fondé à solliciter des rappels d'heures supplémentaires à compter de la date à laquelle la rémunération minimale conventionnelle (le Pass, donc) n'avait pas été respectée.

La Cour de cassation, saisie par l'employeur, ne partage pas cette analyse : la cour d'appel a comparé avec la mauvaise norme.

En effet, depuis la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, la primauté donnée à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche permet aux dispositions de l'accord d'entreprise de s'appliquer nonobstant les dispositions de l'accord de branche et ce, quelle que soit sa date de conclusion.

C'est alors au regard des dispositions de droit commun que le caractère plus ou moins favorable de l'accord d'entreprise doit être vérifié, notamment en matière de rémunération des heures supplémentaires (1). La comparaison entre l'accord d'entreprise et l'accord de branche n'a pas lieu d'être.

La Cour de cassation soulève par ailleurs une autre question. Elle casse l'arrêt au motif que la cour d'appel n'a pas expliqué en quoi la définition par l'accord d'entreprise des conditions d'éligibilité au forfait en heures, dérogeant aux règles de calcul de droit commun de la durée du travail, et de leur maintien dans le temps, était globalement moins favorable qu'un décompte de la durée du travail selon les règles de droit commun.

Le juge du fond est donc invité à réaliser un travail de définition et de motivation relatif aux critères retenus pour juger qu'une condition posée par un accord est plus ou moins favorable que le droit commun. L'arrêt commenté est révélateur de toute la difficulté de l'exercice, en particulier lorsque les conditions définies par l'accord ne trouvent pas leur exact équivalent dans les lignes du code du travail.

Quoiqu'il en soit, cette décision permet de confirmer toute l'utilité de la négociation d'un accord d'entreprise (2), en particulier pour les plus petites entreprises de la branche, pour lesquelles le salaire minimum conventionnel attaché à la "Modalité 2" peut constituer un obstacle de taille.

(1) Article L.3121-57 du code du travail : "La rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, si le forfait inclut des heures supplémentaires, des majorations prévues aux articles L. 3121-28, L. 3121-33 et L. 3121-36".

(2) Facilitée en dernier lieu par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.



Myrtille Lapuelle et Léa Fonseca

Source URL: <https://www.actuel-rh.fr/content/forfait-realisation-de-missions-dans-la-branche-s-ntec-les-vertus-derogatoires-de-laccord>