

# 399-400-7 Conventions de forfait : le non-respect des conditions de l'accord collectif n'est pas couvert par l'accord du salarié

Philippe Pacotte,  
Avocat associé,  
Delsol Avocats

Gabriel Halimi,  
Avocat,  
Delsol Avocats

*Cass. soc., 4 nov. 2015, pourvoi n° 14-25.745, arrêt n° 1834 FS-P+B+R+I*

**Dès lors qu'une convention collective régit la mise en place de conventions de forfait sur une base hebdomadaire, l'employeur est lié par cette convention qui s'applique au contrat de travail, sauf stipulations plus favorables. Il est alors impossible pour l'employeur de se prévaloir de l'accord individuel des salariés afin de s'affranchir des conditions posées par l'accord collectif.**

### Les faits

Des salariés, engagés en qualité d'ingénieur-consultant, voient leurs relations de travail régies par la Convention collective du personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, dite Syntec. Leur contrat de travail institue, par application de l'accord de branche du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, une convention horaire sur une base hebdomadaire de 38 heures 30, dite modalités 2. Les modalités 2 concernent les « salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec une autonomie complète ». Il est précisé 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 ».

Dans le cadre de cet aménagement de la durée du travail, l'horaire habituel de travail des salariés peut être augmenté jusqu'à 10 %, conduisant les salariés à travailler selon un horaire hebdomadaire maximum de 38 heures 30. Les salariés doivent alors bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 115 % du minimum conventionnel de leur catégorie.

Au cas particulier, les ingénieurs et cadres, travaillant selon un forfait hebdomadaire de 38 heures 30, disposaient d'une rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale.

### Les demandes et argumentations

Considérant ne pas remplir les conditions prescrites par l'accord collectif permettant l'établissement d'une convention de forfait horaire sur une base hebdomadaire, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de rappels de salaire au titre d'heures supplémentaires, sur le fondement d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

L'employeur fait grief aux arrêts d'appel d'avoir accueilli les demandes des salariés. Dans un premier temps, il estime que la clause de l'accord selon laquelle « tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale », est une condition d'éligibilité pour le seul salarié nouvellement embauché selon les modalités 2, au jour de signature de l'accord relatif à la durée du travail. Pour l'employeur, il ne s'agit donc pas là d'une condition minimale de rémunération imposée pour permettre l'applicabilité des modalités 2, dont les salariés seraient appelés à relever uniquement en fonction de critères conventionnels spécifiques d'autonomie.

Dans un second temps, l'employeur considère que la mise en œuvre d'un forfait hebdomadaire en heures, assortie d'une rémunération forfaitaire, est valable si le salarié y a formellement

consenti. Selon l'argumentation du requérant, il convenait de ne pas assimiler le bénéfice d'une rémunération équivalente au plafond annuel de la sécurité sociale à une condition de validité du forfait.

## La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur considérant, aux termes des clauses de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, que les modalités 2 concernent exclusivement les ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la sécurité sociale. La Cour ajoute que lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention collective, ces dernières s'appliquent au contrat de travail, sauf stipulations plus favorables. Elle précise, au surplus, qu'un salarié ne peut renoncer aux droits qu'il tient de la convention collective qui lui est applicable.

### • Une rémunération minimale, condition d'éligibilité au forfait

Pour être valable, une convention de forfait horaire sur une base hebdomadaire doit (a) fixer le nombre d'heures du forfait, (b) prévoir une rémunération aussi avantageuse que celle résultant de l'application des majorations pour heures supplémentaires<sup>(7)</sup> et (c) avoir recueilli l'accord écrit du salarié.

Dans la présente affaire, l'accord collectif de branche encadrait cette modalité d'agencement du temps de travail, tout en précisant certaines de ces conditions de mise en œuvre.

L'argument de l'employeur tenant à considérer qu'une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale n'est pas une condition absolue d'éligibilité au dispositif d'aménagement de la durée du travail, mais plutôt une condition d'éligibilité circonscrite au salarié nouvellement embauché, au jour de signature de l'accord collectif, est écarté par la Cour de cassation.

La Cour procède à une interprétation littérale des clauses de la Convention collective Syntec conduisant, logiquement, à considérer qu'il s'agit d'une rémunération minimale dont le respect conditionne l'application des modalités 2. En ce sens, l'applicabilité du dispositif d'aménagement de la durée du travail n'était pas rendue possible par le seul respect des critères conventionnels d'autonomie spécifique. C'est donc sur la base d'un défaut de respect des textes conventionnels que la société a été condamnée.

Cette précision est d'autant plus notable qu'à la différence des conventions de forfait annuel en heures, ou en jours, le recours au forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle n'est pas soumis à la conclusion d'un accord collectif de travail le prévoyant. En principe, seule la conclusion d'une convention, témoignant de l'accord du salarié, est requise. Pour autant, la Cour de cassation considère 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* ». Il s'ensuit que, dès lors que la Convention collective Syntec régissait

le recours aux modalités 2, la société, tenue d'appliquer cette dernière, se devait de respecter toutes les conditions gouvernant le recours à cette convention. Dès lors que l'accord de branche stipule une rémunération minimale comme condition de recours, l'employeur ne pouvait s'émanciper du cadre conventionnel, quand bien même la convention de forfait hebdomadaire en heures ne requière pas un accord collectif pour s'appliquer.

Une question reste toutefois en suspens. La solution dégagée par la Cour de cassation serait-elle transposable à la situation d'un employeur appliquant volontairement la Convention collective Syntec ? En effet, l'application volontaire d'une convention collective ne peut, en principe, régir que les relations individuelles de travail.<sup>(8)</sup> Il en résulte que les mécanismes d'aménagement de la durée du travail, relevant du domaine des relations collectives, ne peuvent reposer sur une convention collective appliquée à titre volontaire. Dans un tel cas, on peut penser que l'employeur n'aurait pas eu à respecter la condition d'une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale, les clauses de l'accord collectif n'étant, purement et simplement, pas applicables à la relation de travail.

### • L'accord des salariés ne couvre pas le non-respect des conditions conventionnelles

Dans un second temps, l'employeur considérait que la mise en œuvre d'un forfait hebdomadaire en heures, assortie d'une rémunération forfaitaire, était valable si le salarié y avait librement consenti. L'employeur estimait, en ce sens, que le bénéfice d'une rémunération équivalente au plafond annuel de la sécurité sociale n'était pas une condition du libre consentement du salarié.

La Cour de cassation y répond en rappelant que « *le salarié ne peut renoncer aux droits qu'il tient de la convention collective* ». Ce n'est pas la première fois que la Cour fait reposer sa décision sur un tel fondement. Elle l'avait déjà utilisé lors d'une affaire relative à la renonciation d'un salarié à une prime d'intéressement.<sup>(9)</sup> Ainsi, l'employeur ne pouvait se prévaloir de l'accord individuel du salarié pour s'affranchir de la condition minimale de rémunération décidée par les partenaires sociaux.

Au demeurant, en application de l'article L. 3121-40 du Code du travail, la conclusion d'une convention individuelle de forfait, qu'elle soit en jours ou en heures, sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, requiert l'accord du salarié. Cet accord doit, selon les dispositions légales, être formalisé par écrit. Il est donc, en tout état de cause, nécessaire à la conclusion de conventions individuelles de forfait. L'accord du salarié pouvait donc difficilement être présenté par l'employeur comme un acte dérogatoire lui permettant de se soustraire aux exigences conventionnelles.

Au contraire, et au même titre que le niveau minimum de rémunération, il s'agit d'une condition sine qua non d'application au salarié du dispositif d'aménagement du temps de travail. Quoi qu'il en soit, et même si l'accord des salariés avait manifesté de façon expresse leur volonté de s'émanciper des conditions posées par l'accord collectif de branche, cette volonté n'aurait pu

<sup>(7)</sup> C. trav., art. L. 3121-41.

<sup>(8)</sup> Cass. soc., 2 juill. 2008, n° 07-41.473.

<sup>(9)</sup> Cass. soc., 8 déc. 2010, n° 09-42.161.

produire d'effets juridiques. En effet, les salariés ne peuvent renoncer valablement aux droits plus favorables qu'ils tiennent en application d'une convention collective.

Une telle position avait pu déjà être adoptée, tout du moins de façon implicite, par la Cour de cassation concernant la situation de salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures ou en jours dans un cadre annuel. La mise en place d'un tel aménagement de la durée du travail est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif le prévoyant. Ainsi, il a pu être jugé qu'un salarié ne relevant pas de la position conventionnelle permettant la conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours, n'était pas éligible à un tel mécanisme d'ajustement de la durée du travail, quand bien même une convention individuelle de forfait matérialisant l'accord du salarié avait pu être conclue.<sup>(10)</sup>

La présente décision de la Cour de cassation étend donc cette jurisprudence à la situation des conventions de forfait sur une base hebdomadaire, ou mensuelle, lorsque l'instauration de telles conventions est régie par un statut collectif négocié, bien que la loi ne l'exige pas.

## • Décompte de la durée du travail selon le droit commun

En présence d'une convention de forfait irrégulière, le décompte du temps de travail doit alors rétroactivement s'opérer selon la durée hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise. Cette redéfinition des modalités de calcul du temps de travail peut conduire à la condamnation de l'employeur au paiement de rappels de salaire au titre d'heures supplémentaires.

Dans un tel cas, le décompte et le paiement des heures supplémentaires doit s'effectuer selon le droit commun. Il appartient alors au salarié d'étayer sa demande, faute de quoi elle doit être rejetée.<sup>(11)</sup> En effet, la seule irrégularité d'une convention de forfait ne témoigne pas nécessairement de la réalisation par le salarié d'heures supplémentaires.

Aucune condamnation n'est donc, sur le principe, automatique. Aussi, les débats judiciaires résultant de l'invalidité d'une convention de forfait, illicite au regard des exigences posées par les dispositions conventionnelles, trouveront inexorablement un prolongement dont l'issue dépendra de la preuve des heures de travail effectivement réalisées par le salarié.

### TEXTE DE L'ARRÊT

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Vu la connexité, joint les pourvois Y 14-25. 745, Z 14-25. 746, A 14-25. 747, B 14-25. 748, C 14-25. 749, D 14-25. 750 et E 14-25. 751 ;

Donne acte à la société Altran technologies de ce qu'elle se désiste de ses pourvois en ce qu'ils sont dirigés contre MM. X..., Y..., Mmes A..., B..., M. C..., Mme D..., MM. E..., F..., G..., Mme I..., MM. J..., K... et L... ;

Attendu, selon les arrêts attaqués (Toulouse, 12 et 15 septembre 2014), que Mme M... et onze autres salariés ont été engagés en qualité d'ingénieur consultant par la société Altran technologies, relevant de la convention collective nationale du personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec ; que leurs contrats de travail stipulaient, en application de l'article 3 chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail et annexé à la convention

collective, une convention horaire sur une base hebdomadaire de 38 heures trente ; que les salariés ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de rappels de salaire au titre des heures supplémentaires, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires ;

Sur le moyen unique, pris en ses troisième et quatrième branches :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le moyen unique, pris en ses première et deuxième branches :

Attendu que l'employeur fait grief aux arrêts d'accueillir les demandes des salariés, alors, selon le moyen :

1°/ que l'article 3 de l'accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail annexé à la convention collective Syntec institue une convention horaire sur une base hebdomadaire de 38 heures 30 avec une rémunération forfaitaire au moins égale à 115 % du salaire minimum conventionnel ; que la clause selon laquelle « tous les in-

génieurs et cadres sont a priori concernés à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale », n'est qu'une condition d'éligibilité du salarié nouvellement embauché selon les modalités de réalisation des missions ou modalité 2, au jour de la signature de l'accord, soit au 22 juin 1999, et non une condition minimale de rémunération imposée pour permettre l'applicabilité de la modalité 2, dont les salariés sont appelés à relever en fonction de critères conventionnels d'autonomie spécifiques ; qu'en faisant d'une condition d'éligibilité temporaire au bénéfice de la modalité 2 au 22 juin 1999, une condition générale du bénéfice de ladite modalité, la cour d'appel a violé les articles 1 et 3 de l'accord du 22 juin 1999 annexé à la convention collective Syntec, ensemble l'article 1134 du code civil ;

2°/ que la mise en œuvre d'un forfait hebdomadaire en heures assorti d'une rémunération forfaitaire est valable si le salarié y a donné son accord ; que le bénéfice d'une rémunération équivalente au plafond annuel de la sécurité sociale ne peut être une condition de validité du forfait ni du libre consentement du sala-

<sup>(10)</sup> Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-14.637.

<sup>(11)</sup> Cass. soc., 5 juin 2013, n° 12-14.729.

rié ; qu'en déduisant du fait que les salariés auraient perçu une rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale, leur absence d'accord à la mise en œuvre d'un forfait hebdomadaire en heures assorti d'une rémunération forfaitaire en application des dispositions de l'article 3 de l'accord du 22 juin 1999 annexé à la convention collective Syntec, la cour d'appel a statué par un motif inopérant et violé les articles 1 et 3 de l'accord du 22 juin 1999 annexé à la convention collective Syntec, ensemble l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu d'abord, qu'aux termes de l'article 3 chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail et annexé à la convention collective nationale Syntec, lequel instaure une convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire pour les salariés relevant des

modalités 2 réalisations de missions, lesdites modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète, et 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 ; qu'il en résulte que 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 ;

Attendu, ensuite, 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 ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Altran technologies aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Altran technologies à payer à Mmes M..., N..., O..., à MM. P..., Q..., R..., V..., W..., S..., H..., T..., U... et à la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études de conseil et de prévention CGT la somme globale de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatre novembre deux mille quinze.