FORFAIT EN HEURES ANNUEL. Si la modalité « réalisation de missions » de la branche Syntec est aujourd'hui plus facilement appréhendable et sécurisée grâce à une saga judiciaire qui semble stabilisée, ses conditions d'accès peuvent constituer un frein pour de nombreuses entreprises. Comment s'en affranchir ? L'analyse de Léa Duhamel et Mathieu Talmant.

Tour d'horizon sur la modalité 2 « réalisation de missions » de la convention collective Syntec

Léa Duhamel, Avocate Associée, Cabinet Cloix Mendès-Gil, Docteure en droit et **Mathieu Talmant,** Avocat, Cabinet Cloix Mendès-Gil

À l'heure où les partenaires sociaux de la convention collective nationale des Bureaux d'études techniques et cabinets d'ingénieurs-conseils (branche dite Syntec) sont parvenus à renégocier les conditions d'accès au forfait jours – ou modalité 3[1] –, la modalité 2 dite « réalisation de missions » ne finit pas d'alimenter le contentieux.

Parmi les trois modalités d'aménagement du temps de travail des ingénieurs et cadres instituées par l'accord relatif à la durée du travail du 22 juin 1999, la modalité 2 est assurément la plus complexe et la plus singulière : une sorte de forfait « hybride » à mi-chemin entre le forfait hebdomadaire en heures et le forfait annuel en jours, qui n'a pas d'existence légale et reste *a priori* une spécificité de cette branche.

L'accord de branche ne lui consacrant qu'un article unique et assez sibyllin[2], c'est la jurisprudence qui en a défini progressivement le mode d'emploi. L'on ne s'étonnera pas que 24 ans après son instauration, ses modalités pratiques ne soient pas toujours bien comprises ou bien appliquées et soulèvent encore des questions majeures : entre 2021 et 2022, la Cour de cassation a rendu pas moins de neuf arrêts sur ce sujet, dont trois publiés.

Ce forfait étant soumis à des conditions de validité strictes et onéreuses et assorties de sanctions sévères, la tentation est forte de s'en écarter. La jurisprudence confirme la possibilité de s'en affranchir par voie d'accord d'entreprise ou par convention individuelle, dans des limites cependant subtiles qu'il convient de maîtriser.

1 MISE EN PLACE ET VALIDITÉ DE LA MODALITÉ 2 SYNTEC

La teneur de ce dispositif est bien connue : la rémunération est fixée de façon forfaitaire pour une durée du travail comprise entre 35 et 38,5 heures par semaine et un plafond de 219 jours de travail effectif dans l'année (hors journée de solidarité). Ce forfait étant calculé à la fois en heures sur la semaine et en jours sur l'année, l'opération de qualification n'était pas aisée mais semble aujourd'hui aboutie : il s'agit d'un forfait en heures et non pas d'une convention de forfait en jours[3], et ce forfait horaire est annuel et non pas hebdomadaire[4].

Cette modalité est ouverte largement par les partenaires sociaux à tous les ingénieurs et cadres qui, compte tenu de la nature de leur tâche, ne peuvent suivre un horaire prédéfini –tout en ne bénéficiant cependant pas du niveau et de l'autonomie requis pour bénéficier du forfait jours. Les exemples mentionnés sont purement indicatifs[5] et ce sujet soulève peu de contentieux. Le forfait prévu par la modalité 2 est généralement appliqué aux salariés placés en position 2.2/2.3 de la classification conventionnelle des cadres.

1. Article 2 de l'avenant n° 2 du 13 décembre 2022 à l'accord collectif relatif à la durée de travail du 22 juin 1999, non étendu à ce jour.
2. Article 3 du chapitre II « dispositions relatives aux horaires de travail » de l'accord du 22 juin 1999.
3. Cass. soc., 26 mai 2004, n° 02-10.723, publié.
4. Cass. soc., 6 janv. 2021, n° 19-13.038 Altran.
5. « Responsabilités particulières d'expertise technique ou de gestion qui ne peuvent s'arrêter à heure fixe, utilisation d'outils de haute technologie mis en commun, coordination de travaux effectués par des collaborateurs travaillant aux mêmes tâches. »

2043.indd 4 20/04/2023 09:24:24

Cette modalité peut donc être proposée à tous les salariés compris dans ce champ d'application, à la condition de la formaliser par un accord écrit et de veiller à respecter les conditions minimales de rémunération fixées par la branche.

Conclure une convention individuelle de forfait

La première condition à sa validité est posée par le législateur : comme pour tout forfait horaire, la convention doit être fixée par un écrit qui matérialise le consentement exprès du salarié *(C. trav., art L. 3121-55)*.

La durée du travail hebdomadaire

Il est vivement recommandé de mentionner précisément la durée du travail hebdomadaire applicable. En effet, l'accord de branche détermine uniquement une fourchette horaire hebdomadaire et un plafond annuel en jour, sans fixer la durée du travail hebdomadaire. Un salarié soumis à cette modalité peut, en pratique, par exemple travailler 36, 37 ou 38 h 30 par semaine. Il est donc préférable de fixer la durée au contrat, ne serait-ce que pour disposer d'un moyen de défense en cas de contentieux conduisant à l'inopposabilité de la convention *(voir supra)*.

Idéalement, il faudrait également prévoir le sort des éventuelles heures supplémentaires accomplies au-delà de 38 h 30. L'accord Syntec prévoit à cet égard un système qui semble devenu archaïque : les dépassements « significatifs » du temps de travail représentent des *« tranches exceptionnelles d'activité de 3,5 heures »*, qui sont enregistrées en suractivité et ont vocation à être compensées par des sous-activités dans le cadre d'une gestion annuelle. Il semble en pratique peu appliqué.

Le plafond de jours annuel

Le plafond de jours annuel doit également être fixé par l'avenant et si le nombre maximal fixé par Syntec ne peut naturellement pas être augmenté, il peut certainement être réduit[6]. Le plafond initialement prévu à 219 jours peut être majoré d'une journée et être porté à 220 jours pour inclure la journée de solidarité créée postérieurement[7].

Il est également souhaitable de préciser les modalités de prise de jours de repos, l'accord étant muet sur ce point, et d'opérer un contrôle du nombre de jours travaillés par les salariés. L'accord précise que ce contrôle en jours doit être opéré annuellement, mais un suivi mensuel peut être préférable.

Ces dernières conditions n'affectent cependant pas l'opposabilité du forfait : ni l'indication du nombre de jours maximum dans la convention de forfait ni l'organisation d'un suivi régulier de la charge de travail ne sont prescrites par l'accord à peine de validité[8], et les dispositions d'ordre public du Code du travail ne l'imposent pas davantage : le forfait heures n'est pas un forfait jours.

Enfin, il faut garder à l'esprit que le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés font partie du champ de la consultation obligatoire du CSE sur la politique sociale *(C. trav., art L. 2312-26)*, ce quelle que soit la nature du forfait.

Une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale

Cette condition liée à la rémunération minimale, présentée par les partenaires sociaux comme une condition d'éligibilité au dispositif[9], a nourri un contentieux abondant : doit-elle se comprendre comme une condition d'entrée dans le dispositif, et donc s'apprécier uniquement au jour de sa mise en place, ou doit-elle continuer à se vérifier chaque année ? Le PASS évoluant chaque année, la question n'était pas anodine.

Pour l'une des organisations patronales signataires de l'accord, la solution s'imposait : *« Cette condition de rémunération est une condition d'entrée dans le dispositif et non une condition de maintien. »*[10] La Cour de cassation en a cependant jugé autrement, par un premier arrêt publié du 4 novembre 2015[11] puis un second du 13 mars 2019[12] dont la rédaction ne laisse plus de place au doute : il s'agit bien d'une « condition d'éligibilité » qui s'apprécie chaque année et qui ne s'assimile pas à une indexation prohibée. La condition doit donc être vérifiée chaque année[13].

Les entreprises doivent ainsi être vigilantes et procéder chaque année à une vérification de la condition de rémunération au regard de l'évolution du PASS.

Quelques questions pratiques peuvent encore se poser :

- À quelle date exacte doit-elle avoir lieu ? Deux options sont possibles : à la date d'anniversaire du document contractuel ayant instauré la modalité « réalisation de missions » ou au 31 décembre de chaque année. La deuxième option semble à privilégier puisqu'elle est plus cohérente pour déterminer la rémunération perçue par un salarié sur une année complète de travail.
- Quelles sommes doivent-elles être prises en compte pour déterminer si la rémunération des salariés est au moins égale au plafond annuel de la sécurité sociale ? Il semble loisible de retenir l'assiette visée pour la vérification du respect des minima conventionnels[14].

Une rémunération au moins égale à 115 % du minimum conventionnel de leur catégorie

À la différence du montant minimal égal au PASS qui se présente comme une condition d'éligibilité au dispositif, la référence au 115 % du minimum conventionnel s'analyse comme une conséquence de l'entrée dans le dispositif. Elle se vérifie donc également chaque année, au gré de l'évolution des *minima* conventionnels, ●●●

6. *L'accord prévoit une possibilité de réduction par accord d'entreprise mais rien n'interdit de le prévoir par accord individuel.*
7. *Précisions données par le syndicat Syntec Ingénierie, les fiches pratiques social, la durée du travail ; article 5 de la loi 2004-626 du 30 juin 2004 ayant institué la journée de solidarité (pour une application au forfait annuel en jours).*
8. *Cass. soc., 3 févr. 2021, n° 19-17.526.*
9. « Tous les ingénieurs et cadres sont *a priori* concernés, à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale. »
10. *Communiqué du 20 novembre 2015 adressé aux adhérents.*
11. *Cass. soc., 4 nov. 2015, n° 14-25.745.*
12. *Cass. soc., 13 mars 2019, n° 18-12.926, Altran.*
13. *La Cour d'appel de Bordeaux l'a encore rappelé récemment* « il résulte des termes clairs et non équivoques de l'article 3 de l'accord de branche du 22 juin 1999, que les partenaires sociaux ont entendu soumettre la validité de la modalité 2 à la condition d'une rémunération au moins égale au PASS, sans limiter l'application de cette condition à la seule date de l'entrée du salarié dans cette modalité », *CA Bordeaux 15 juin 2022, n° 19/00464.*
14. *Article 32.*

2043.indd 5 20/04/2023 09:24:24

●●● et conduit à verser *a minima* aux salariés, compte tenu de leur classification, le minimum conventionnel majoré de 15 %.

Ce minimum étant imposé quel que soit le nombre d'heures prévu par le forfait, les entreprises auront tout intérêt à mettre en place un forfait hebdomadaire de 38,5 heures plutôt que d'une durée moindre pour une majoration de salaire équivalente.

Là encore, l'assiette à retenir pour vérifier si le salarié dispose bien d'une rémunération au moins égale à 115 % du minimum conventionnel devrait être logiquement celle des salaires *minima* conventionnels.

Quid du respect du principe général posé par l'article L. 3121-57 du Code du travail ?

Une question reste en suspens : cette double condition du respect du PASS et du 115 % du minimum conventionnel suffit-elle, ou faudrait-il également vérifier la condition fixée par le législateur pour tout forfait heures, à savoir le versement d'une rémunération au moins égale au nombre d'heures correspondant au forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires ? En d'autres termes, la condition légale de rémunération des conventions de forfait en heures prévue par l'article L. 3121-57 doit-elle être respectée par les conventions conclues en application de Syntec ?

Il ne semble pas que la jurisprudence se soit déjà prononcée expressément sur ce point mais dans la mesure où cette modalité est qualifiée par la Cour de cassation de forfait en heures[15], les dispositions d'ordre public applicables à ces dernières sont impératives, dont celles prévues par l'article L. 3121-57 fixant la garantie de rémunération. Il ne peut donc pas y être dérogé par accord collectif *(C. trav., art; L. 2251-1)*.

En pratique, le sujet se pose rarement car le respect des 115 % du *minima* conduit généralement à verser un salaire supérieur à celui résultant du paiement de 3,5 heures supplémentaires majorées par semaine – au moins jusqu'à un certain niveau de salaire[16].

2 QUELS RISQUES LIÉS AU NON-RESPECT DES CONDITIONS FIXÉES PAR LA BRANCHE ?

De façon classique, les conséquences varient suivant la nature de l'obligation méconnue.

Inopposabilité

Le non-respect des conditions d'accès au forfait horaire frappe ce dernier d'inopposabilité. En pratique, l'absence de signature d'une convention individuelle ou le versement d'une rémunération inférieure au PASS privent d'effet le forfait et autorisent les salariés à se prévaloir des dépassements d'horaires qu'ils auraient potentiellement effectués au-delà de la durée légale de 35 heures.

Face à une convention de forfait inopposable, les salariés soutiennent généralement avoir systématiquement travaillé 38 h 30 et sollicitent par conséquent un rappel de salaire correspondant à 3 h 30 par semaine, majoré, pendant trois années[17]. Cela étant, une condamnation à ce titre conduirait à imposer aux entreprises de rémunérer deux fois les heures supplémentaires : une fois en exécution du forfait puis une fois à titre de « sanction » ou conséquence de son inopposabilité.

Si cette solution a pu être retenue par certaines cours d'appel, la Cour de cassation invite de son côté à plus de nuances. Par un arrêt du 16 juin 2021, elle impose aux juges du fond de vérifier si la rémunération contractuelle versée par l'employeur en exécution du forfait irrégulier n'avait pas eu pour effet d'opérer paiement, fût-ce partiellement, des heures de travail accomplies au-delà de la 35e heure[18]. Le principe est confirmé par un arrêt postérieur : la cour d'appel ayant constaté que les parties ayant convenu d'une rémunération fixée pour une durée de 38 h 30, les salariés ne pouvaient prétendre qu'aux majorations applicables aux heures supplémentaires et non pas à leur paiement[19]. En conséquence, si un salarié a perçu une rémunération de base pour une durée de 38 h 30, il ne pourra prétendre qu'à la majoration au titre des heures supplémentaires réalisées entre 35 heures et 38 h 30[20].

Les juges sont donc invités à vérifier les contrats de travail signés afin de déterminer si l'indemnisation perçue par le salarié n'avait pas été attribuée pour une durée supérieure à 35 heures. Là encore, les entreprises ont tout intérêt à fixer avec précision la durée du travail dans la convention individuelle afin de définir les heures comprises dans le forfait.

Restitution de l'indu

En retour, cette inopposabilité permet désormais aux entreprises de solliciter à titre reconventionnel le remboursement des jours de repos payés en exécution du forfait. Sur le fondement du principe général de restitution de l'indu, la Cour de cassation a en effet reconnu à l'employeur le droit de solliciter la restitution du paiement des jours de réduction du temps de travail accordés en application d'une convention jugée inopposable[21].

Rappel de salaires

La sanction attachée au non-respect du minimum de 115 % est moindre : dans la mesure où le respect de ce *minima* constitue une conséquence et non pas une condition de validité de la convention, son non-respect n'affecte pas la régularité de la convention de forfait signée. Seule une demande de rappel de salaires pourrait être

15. *Cass. soc., 6 janv. 2021, précité.*
16. *Par exemple, pour la classification 2.3 le montant perçu en application de Syntec est moins favorable si le salaire versé excède le minima d'environ 650 euros.*
17. « L'action en paiement d'un rappel de salaire fondée sur l'invalidité d'une convention de forfait en jours est soumise à la prescription triennale prévue par l'article L. 3245-1 du Code du travail. », *Cass. soc., 30 juin 2021, n° 18-23.932, publié.*
18. *Cass. soc., 16 juin 2021, n° 20-13.009, Altran ; Cass. soc., 16 juin 2021, n° 20-13138, Altran ; Cass. soc., 16 juin 2021, n° 20-15.861, Astrek.*
19. *Cass. soc. 2 mars 2022, n° 20-19.832, publié, Altran.*
20. *Déduction faite des périodes d'absence, sauf disposition contraire. Voir Cass. soc., 4 déc. 2019, n° 18-16.937, Altran.*
21. *Cass. soc., 13 mars 2019, n° 18-12.926, Altran ; Cass. soc., 4 déc. 2019, n° 18-16937, Altran ; le même principe est consacré pour les forfaits jours, voir Cass. soc., 6 janv. 2021, n° 17-28.234, publié.*

2043.indd 6 20/04/2023 09:24:24

formulée par le salarié au regard de la différence entre la rémunération annuelle perçue et celle qui aurait dû être perçue (115 % du minimum conventionnel de sa catégorie), dans le respect des règles de prescription applicable aux salaires.

Prise d'acte – Résiliation ?

Les salariés pourraient-ils également prendre acte de la rupture – ou solliciter la résiliation judiciaire –, au motif de l'inopposabilité de leur clause de forfait ou du non-respect du minimum de 115 % ? La demande est rarement formulée mais elle l'avait été par certains salariés d'Altran, qui avaient obtenu satisfaction devant la Cour d'appel de Toulouse. L'arrêt est cassé le 16 juin 2021[22], et malgré son caractère partiel, la cassation emporte effet sur les condamnations prononcées au titre de la rupture du contrat.

Il n'en demeure pas moins que le risque de telles demandes n'est pas nul – ce d'autant que la jurisprudence sur la prise d'acte semble se durcir[23] –, de sorte qu'il est préférable de régulariser la situation lorsqu'il apparaît que les conventions ne sont plus en conformité avec les évolutions de la jurisprudence, du PASS ou du minimum conventionnel.

3 COMMENT S'AFFRANCHIR DES MODALITÉS FIXÉES PAR LA BRANCHE ?

Les conditions de rémunération fixées par la branche sont parfois perçues comme trop coûteuses, en particulier celle liée à l'évolution du PASS qui n'est maîtrisée ni par les parties au contrat ni par les partenaires sociaux. À cet égard, la confirmation par la Cour de cassation que la condition d'éligibilité doit s'apprécier chaque année a encouragé les entreprises à conclure des accords « dérogatoires » à la branche, en prévoyant un forfait modalité 2 « à la carte », non soumis à l'exigence continue du respect du PASS.

La question de la validité de ces accords n'a pas été sans poser difficulté[24], et continue d'alimenter le débat devant les cours d'appel.

Rappelons tout d'abord qu'en matière de forfait annuel, la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche est prévue par le législateur depuis 2008[25], avant même que ce principe ne soit consacré plus généralement par les ordonnances de 2017 – sauf domaines réservés[26].

Il en résulte ainsi la liberté laissée aux parties d'adapter, par accord d'entreprise, la modalité « réalisation de missions » de la convention collective Syntec, en modifiant par exemple ses conditions d'éligibilité, ou en prévoyant simplement un système de forfait horaire annuel dans des conditions différentes.

La Cour de cassation l'a confirmé par un arrêt publié du 30 mars 2022, dont l'attendu est limpide : les dispositions de l'article L. 3121-39 dans sa rédaction antérieure 2016 *« permettent de fixer par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement des conditions d'éligibilité des salariés au forfait en heures sur l'année et des caractéristiques principales de ces conventions de forfait différentes de celles prévues par l'accord de branche, quelle que soit la date de conclusion de l'accord de branche »*. En l'occurrence, le nombre de jours de travail du forfait avait été fixé entre 214 et 218 jours en fonction de l'ancienneté, et le dispositif était ouvert aux ingénieurs et cadres bénéficiant d'un salaire annuel au moins égal à 85 % du plafond annuel de la sécurité sociale et à 115 % du minimum conventionnel de leur catégorie[27].

À noter que dans cet arrêt, la Cour de cassation rejetait l'argument selon lequel un accord fixant une condition de rémunération à remplir avait pour objet de fixer la rémunération minimale des salariés. Le raisonnement du syndicat à l'origine du pourvoi était ingénieux puisqu'il aurait empêché, au regard des règles de hiérarchie des normes, toute dérogation de l'accord d'entreprise à l'accord de branche. La chambre sociale ne le suit pas.

La même solution est consacrée par un arrêt publié du 22 juin 2022[28] statuant sous l'emprise du droit antérieur (*ante* 2008), relatif à un accord d'entreprise prévoyant expressément que la condition relative au PASS devait s'apprécier uniquement au jour de l'entrée dans le dispositif. Alors que la cour d'appel avait opéré une comparaison entre l'accord d'entreprise et l'accord de branche, et écarté sur ce point l'argument de la société qui soutenait qu'il s'agissait uniquement de « compléter » l'accord de branche, la Cour de cassation juge qu'au regard des dispositions alors applicables[29], la cour d'appel aurait dû rechercher si l'accord d'entreprise, dérogatoire aux dispositions légales applicables, leur était globalement moins favorable. C'est donc à une comparaison de l'accord d'entreprise et de la loi que les juges du fond auraient dû se livrer, et non pas à une comparaison entre l'accord collectif et l'accord de branche. L'arrêt est donc censuré logiquement pour manque de base légale[30].

La voie est donc ouverte aux entreprises du secteur pour négocier des accords de forfait horaire, annuels ou pas, dans des conditions différentes de celles prévues par la branche, à la seule condition de respecter les dispositions légales applicables à chacun de ces forfaits.

4 PEUT-ON DÉROGER AUX CONDITIONS FIXÉES PAR LA BRANCHE PAR CONVENTION INDIVIDUELLE ?

Assurément non, et Altran l'a appris à ses dépens : l'entreprise ne peut invoquer les conventions individuelles pour contourner les ●●●

22. *Cass. soc., 16 juin 2021, n° 20-13.127.*
23. *Cf. Cass. soc., 6 juill. 2022, n° 20-21.690 (le défaut de paiement du salaire du mois de mai justifie une prise d'acte le 10 juin suivant).*
24. *Ce d'autant que les règles applicables à l'articulation des normes conventionnelles ont largement évolué depuis 1999, voir sur ce sujet, F. Favennec-Héry, L'indépendance du forfait horaire hebdomadaire, Semaine sociale Lamy n° 2008 p. 8.*
25. *C. trav., art. L. 3121-39 (devenu L. 3121-63) :* « La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. »*; à suivre le raisonnement de la Cour dans l'arrêt du 22 juin 2022* (supra)*, la rédaction antérieure ne prévoyait déjà pas nécessairement la suprématie de la branche.*
26. *C. trav., art. L. 2253-1 et s. : sauf dans les 13 matières énumérées, les dispositions de l'accord d'entreprise prévalent sur celles ayant un champ plus large.*
27. *Cass. soc., 30 mars 2022, n° 20-15.022, publié (Steria).*
28. *Cass. soc., 22 juin 2022, n° 21-10.621, publié (CGI France).*
29. *C. trav., art. L. 215-15-3,1 qui prévoyait que la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année devait être prévue par un accord étendu ou par un accord d'entreprise ou d'établissement.*
30. *Une analyse inverse est retenue par la Cour d'appel de Bordeaux dans un arrêt du 15 juin 2022 (n° 19/00464) qui juge qu'au regard des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 dans leur rédaction alors applicable, l'accord d'entreprise ne pouvait pas en l'espèce déroger à l'accord de branche. C'était également le raisonnement suivi par la Cour d'appel de Riom dans l'arrêt cassé par Cass. soc., 22 juin 2022.*

2043.indd 7 20/04/2023 09:24:25

●●● règles applicables par la branche – et en l'espèce la condition de respect du PASS – car *« 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 »*[31].

L'entreprise ne peut donc, par avenant individuel, adapter les modalités de la convention de branche dans un sens moins favorable au salarié, par exemple en s'exonérant des *minima* salariaux imposés par la branche ou en le proposant à des salariés ne disposant pas de l'autonomie requise.

Les parties ne sont pas pour autant privées de toute liberté : il suffirait pour ce faire de veiller, dans la rédaction des conventions individuelles, à sortir du carcan imposé par la branche pour mettre en place un système différent, à savoir une convention de forfait horaire hebdomadaire voire mensuelle – et non pas annuelle comme prévu par Syntec.

C'est effectivement la voie consacrée par un arrêt du 6 janvier 2021 : *« L'existence d'un accord collectif déterminant les conditions de mise en place de conventions de forfait en heures sur l'année ne constitue pas un obstacle à la conclusion de conventions de forfait en heures hebdomadaires. »*[32] En l'espèce, l'arrêt retient que la convention prévoyait que les heures supplémentaires accomplies au-delà de 38 h 30 étaient comptabilisées chaque semaine et payées chaque mois : puisqu'elles n'étaient pas annualisées, il s'agissait bien d'un forfait hebdomadaire distinct du forfait annuel mis en place par Syntec.

Le raisonnement est ensuite d'une logique imparable : puisque la convention individuelle met en place un système différent de celui de la branche, ce n'est pas à la branche qu'il doit être comparé mais aux dispositions légales. L'arrêt de la cour d'appel est censuré pour violation de la loi, et le vent a tourné au bénéfice d'Altran qui au fur et à mesure de la saga judiciaire, a su adapter la rédaction de ses conventions.

Il faut cependant se montrer extrêmement prudent dans la rédaction des conventions – mais aussi dans la terminologie employée dans l'entreprise, dans les mentions figurant sur les bulletins de paie, etc. – puisqu'*in fine*, c'est au juge qu'il appartiendra de qualifier la nature de la convention et que de cette qualification dépendra le « sauvetage » de la convention. La lecture des arrêts montre que les juges du fond ont pu être amenés, dans des circonstances factuelles qui semblent de prime abord très proches, à juger que contrairement à ce que soutenait l'entreprise, les modalités individuelles *« relevaient de la modalité 2 de Syntec »*, et étaient donc inopposables aux salariés[33].

Il faut également vérifier que ces conventions individuelles, qui ne reposent donc pas sur le « socle » conventionnel, respectent bien les dispositions légales impératives sur le sujet. Ainsi, par exemple, sont privées d'effet les conventions individuelles qui ne précisent pas le nombre d'heures correspondant au forfait[34] : elles ne remplissent ni les conditions légales[35] ni les conditions posées par Syntec et sont donc contraires à la fois à la loi et à la branche.

Il est donc permis par convention individuelle - sans accord collectif d'entreprise – de fixer des forfaits horaires hebdomadaires ou mensuels, à la condition de décompter le temps de travail à la semaine ou au mois et non pas à l'année (pour échapper à la qualification de forfait annuel qui impose la conclusion d'un accord collectif *(C. trav., art. L.3121-63)* et éviter la comparaison à Syntec) et de respecter les conditions légales applicables à tout forfait horaires *(C. trav., art. L. 3121-56 et s.)*.

Ces conventions permettent ainsi de s'affranchir du double *minima* prévu par Syntec, mais aussi de les proposer à tout salarié, sans en réserver le bénéfice aux cadres ou à ceux ne pouvant suivre un horaire prédéfini.

Il s'agira donc en définitive, ni plus ni moins, de contractualiser des heures supplémentaires, mais sans possibilité d'un décompte annuel, et à la condition générale de fixer un salaire d'un montant au moins égal au paiement de l'ensemble des heures majorées. D'un point de vue financier, le forfait hebdomadaire/mensuel en heures semble moins coûteux que la majoration de 115 % prévue par Syntec, à tout le moins pour les salariés ayant une rémunération proche du *minima* conventionnel[36].

À noter tout de même que de telles conventions peuvent avoir le désavantage de ne pas offrir de jours de repos, contrairement à ce que permet la modalité 2 Syntec.

En tout état de cause, pour plus de souplesse, c'est un accord d'entreprise qu'il faudra négocier.

En conclusion, si la modalité « réalisation de missions » est aujourd'hui juridiquement plus facilement appréhendable, et sécurisée grâce à une saga judiciaire qui semble stabilisée, ses conditions d'accès peuvent constituer un frein pour de nombreuses entreprises.

Les entreprises du secteur ont donc tout intérêt à réfléchir à adapter ce régime par la voie d'un accord d'entreprise, voire à lui substituer un système différent de forfait hebdomadaire ou mensuel mieux adapté aux spécificités de leur organisation. À défaut de parvenir à négocier un accord d'entreprise, l'application d'un forfait horaire hebdomadaire ou mensuel par voie d'avenant au contrat reste possible, mais il faut se montrer particulièrement attentif dans la rédaction. ■

31. *Cass. soc., 4 nov. 2015, 14-25.745, publié, Altran.*
32. *Cass. soc., 6 janv. 2021, n° 19-13.038 Altran.*
33. *Cass. soc., 13 mars 2019, n° 18-12.926, Altran ; dans le même sens, voir plus récemment CA Versailles, 2 déc. 2021, n° 19/01674, Altran et CA Aix-en-Provence, 24 sept. 2021, n° 20/01837, qui juge que les différences dans la rédaction ne permettent pas de conclure qu'elles ne relevaient pas de Syntec.*
34. *Cass. soc., 16 juin 2021, n° 20-13.127, inédit, Altran.*
35. *Lesquelles imposent de pouvoir vérifier que la rémunération est au moins égale au paiement de l'intégralité des heures et des majorations applicables aux heures supplémentaires, ce qui suppose de fixer la durée hebdomadaire de travail.*
36. *De l'ordre de 20 %.*

2043.indd 8 20/04/2023 09:24:25