

# DÉROGATIONS CONCERNANT L'ACCÈS AU FORFAIT JOURS

*De nombreuses entreprises de la branche concluent des accords d'entreprises relatifs au forfait-jours, notamment par le biais de referendum d'entreprise, pour pouvoir s'affranchir des conditions de classification et de rémunération du forfait-jours fixées à l'article 4 de l'avenant du 01/04/2014 à l'accord de branche du 22/06/1999 relatif à la durée du travail.*

*En atteste notamment le rapport 2019 de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), qui indique que 89% des accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jours prévoient des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires par rapport à l'accord de branche.*

**Cette note a vocation à exposer notre interprétation concernant la portée de ces accords d'entreprise qui prévoient des conditions de classification et de rémunération différentes de celles de l'accord de branche, à savoir que ces accords d'entreprise prévalent sur l'accord de branche qu'ils soient conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de de l'accord de branche, en application de l'article L.2253-3 du Code du travail.**

Il est vrai que l'article [L. 2253-1 du Code du travail](#) fait primer l'accord de branche sur l'accord d'entreprise dans un certain nombre de domaines dont celui des classifications et de la rémunération. Cependant, les accords de branche précités sont relatifs à la durée du travail ([avenant du 01/04/2014](#) à l'accord de branche du 22/06/1999). Ils ne sont pas des accords de classification. Ils ne définissent pas les salaires minima hiérarchiques.

Ensuite, il convient de rappeler que la classification professionnelle définit le niveau du salarié dans l'entreprise en fonction de ses compétences et de son ancienneté dans l'emploi proposé, ainsi qu'en fonction des tâches demandées. La classification détermine le salaire minimum hiérarchique qui est le montant minimum du salaire de base à verser au salarié.

Au sein de [l'annexe 2 de la CCN](#) relative à la classification des cadres, le mode de décompte du temps de travail du salarié n'est même pas évoqué. Le temps de travail n'est pas un élément de définition des classifications dans notre secteur. Il n'entre pas dans la définition du salaire minimum conventionnel.

La condition de classification au niveau Cadre position 3.1 prévue au sein de l'avenant du 01/04/2014 est simplement une condition d'accès au forfait jours. Seuls les salariés ayant un certain niveau dans la classification et/ou de rémunération peuvent bénéficier d'une convention de forfait en jours en application des accords de branche. Les conditions posées subordonnent donc l'entrée dans le dispositif de branche du forfait jour. Cela relève du temps de travail et donc du domaine de l'[article L. 2253-3](#) dans lequel l'accord d'entreprise prévaut et non pas des domaines de prévalence de l'accord de branche.

Deuxièmement, la Cour de cassation est intervenue pour trancher cette question relative à la portée

des conditions posées au sein des conventions collectives en matière de forfait-jours [\[1\]](#). Dans ces arrêts, des forfaits en jours avaient été conclus en application d'une convention collective. Les employeurs n'avaient cependant pas respecté les conditions fixées concernant la rémunération et la classification. Ces décisions démontrent que ces conditions de classification ou de rémunérations liées au forfait-jours doivent être interprétées comme des conditions d'accès au forfait-jours et non comme des critères de classification ou comme des minima conventionnels appartenant au "bloc 1" de l'article L.2253-1 du Code du travail et non dérogeable par accord d'entreprise.

Enfin, l'avenant du 01/04/2014 a certes été conclu en 2014 c'est-à-dire avant la réforme du Code du travail introduite par les Ordonnances dites Macron du 22 septembre 2017. Cependant, la loi du 20 août 2008 avait déjà donné la primauté aux accords d'entreprise sur les accords de branche en ce qui concerne la mise en place des forfaits jours (C. trav. anc. art. .L. 3121-39). Cette primauté a été confirmée par la loi du 8 août 2016 puis à nouveau par la réforme de 2017.

Depuis cette réforme du Code du travail de 2017, les partenaires sociaux ont signé un accord relatif aux minima conventionnels qui n'intègrent pas un minima spécifique aux cadres en forfait-jours.

**Nous considérons donc que les conditions du forfait-jours fixées par l'avenant du 01/04/2014 constituent des conditions d'accès au forfait-jours qui peuvent faire l'objet de dérogations au sein d'accords d'entreprise en vertu de l'article L.2253-3 du Code du travail. Par conséquent, un accord d'entreprise peut permettre la mise en place d'un forfait-jours pour des salariés qui ne seraient pas en position 3 de la grille de classification cadre et prévoir un niveau de rémunération qui ne serait pas égal à au moins à 120 % du minima conventionnel de la catégorie du salarié.**

[\[1\]](#) Cass. soc. 28 juin 2018, n° 16-28.344, Cass. soc. 3 novembre 2011 n° 10-14.637 et n° 10-14.638. Et également : CA Paris 16/05/2017.