



le 19 mai 2011

Modalités de réalisation de mission sans autonomie complète et la loi TEPA

De nombreuses questions nous remontent de camarades confrontés à cette problématique. Nous allons donc essayer de les éclairer au travers de cette fiche, et d'y répondre.

1ère partie : la modalité 2

L'accord

L'accord du 22 juin 1999 stipule en son chapitre 2, article 3 :

« Ces modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète. Tous les Ingénieurs et Cadres sont a priori concernés à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale. De plus, en fonction de l'activité de l'entreprise, un accord d'entreprise doit préciser les conditions dans lesquelles d'autres catégories de personnel peuvent disposer de ces modalités de gestion.

Compte tenu de la nature des tâches accomplies (responsabilités particulières d'expertise technique ou de gestion qui ne peuvent s'arrêter à heure fixe, utilisations d'outils de haute technologie mis en commun, coordinations de travaux effectués par des collaborateurs travaillant aux mêmes tâches ...) le personnel concerné, tout en disposant d'une autonomie moindre par rapport aux collaborateurs définis à l'article 3, ne peut suivre strictement un horaire prédéfini. La comptabilisation du temps de travail de ces collaborateurs dans le respect des dispositions légales, se fera également en jours, avec un contrôle du temps de travail opéré annuellement (chapitre 3).

Les appointements de ces salariés englobent les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10% pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

Les dépassements significatifs du temps de travail, commandés par l'employeur, au delà de cette limite, représentant des tranches exceptionnelles d'activité de 3,5 heures sont enregistrés en suractivité. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer ces suractivités qui ont vocation à être compensées par des sous-activités (récupérations, inter-contrats, ...) par demi-journée dans le cadre de la gestion annuelle retenue.

Ces salariés ne peuvent travailler plus de 219 jours pour l'entreprise, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer les jours accordés aux salariés concernés par ces modalités. Toutefois, ce chiffre de 219 jours pourra être abaissé par accord d'entreprise ou d'établissement, négocié dans le cadre de l'article L132-19 du code du travail.

Le personnel ainsi autorisé à dépasser l'horaire habituel dans la limite de 10% doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 115% du minimum conventionnel de sa catégorie.

L'adoption de ces modalités de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut de base en vigueur à la date de ce choix ».

L'arrêté d'extension

Deux arrêtés d'extension ont été nécessaires pour venir à bout de cet accord.

- Arrêtés du 21 décembre 1999 (publié au JO du 24 décembre 1999) :

Texte paru au JORF/LD page 19 261.

Il est intitulé :

« Arrêté du 21 décembre 1999 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils ».

Référence NOR : MEST9911756 A

Texte :

« La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 333-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 13 avril 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 juillet 1999, portant extension de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, société de conseils du 15 décembre 1987 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal Officiel du 3 août 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission Nationale de la négociation collective (sous-commissions des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par les représentants de trois organisations syndicales de salariés ;

Considérant que les organisations représentatives signataires de l'accord ont organisé la réduction du temps de travail à 35 heures conformément à la liberté conventionnelle et dans le cadre des dispositions de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 ;

Considérant qu'à ce titre elles ont fixé des objectifs ainsi que des règles et des modalités propres qu'elles ont estimé adaptées à la situation particulière de la branche ;

Considérant en outre que les dispositions de l'accord susvisé se conforment, sous les réserves exclusions ci-dessous formulées, aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;

Considérant que les partenaires sociaux ont pu librement confier le suivi de l'accord à une commission prenant la forme d'une association ;

Considérant que la collecte des fonds par un organisme paritaire collecteur agréé en vue du financement de la commission susvisée n'est pas contraire aux dispositions légales en vigueur à la stricte condition qu'elle fasse l'objet d'une comptabilité séparée,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dispositions de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du deuxième alinéa de l'article 1^{er} du chapitre II ;
- des articles 3 et 4 du chapitre II,
- de l'article 6 du chapitre II,
- du deuxième point du deuxième alinéa du chapitre V,
- des termes : « ou de réduire sa durée du travail au cours d'une préretraite progressive » figurant au troisième point du premier alinéa du chapitre VI,
- du troisième alinéa du chapitre IX.

Le second alinéa de l'article 2 du chapitre II est étendu sous réserve de l'application de l'article L.221-8-2, alinéa 1, du code du travail.

L'article 5 du chapitre II est étendu sous réserve de l'application des articles L.212-2-2 et L.212-4-1 du code du travail.

Les troisième et cinquième points du troisième alinéa de l'article 1^{er} du chapitre III est étendu sous réserve de l'application des articles L.212-8-5, 2^{ème} alinéa du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 1^{er} du chapitre IV est étendu sous réserve de l'application des articles L.212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation.

La dernière phrase du premier alinéa du chapitre V est étendue sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi no 98-461 du 13 juin 1998.

Le deuxième point du troisième alinéa du chapitre V est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

Le dernier alinéa du chapitre V est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret no 98-494 du 22 juin 1998.

Le deuxième point du cinquième alinéa du chapitre VI est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret susvisé.

Le troisième alinéa du chapitre VIII est étendu sous réserve de l'application de l'article L.932-1 du code du travail.

Art. 2 – L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3 – Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait à Paris, le 21 décembre 1999.

Par la ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J. Marimbert

■ L'arrêté du 10 novembre 2000 [publié au JO le 22 novembre 2001]

Il est intitulé :

« Arrêté du 10 novembre 2000 modifiant un arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils »

Référence NOR MEST0011533 A

Le texte :

« La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'article 28, paragraphe I, de la loi no 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ;
Vu l'accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, société de conseils du 15 décembre 1987 et la lettre paritaire du 7 juin 2000 ;
Vu l'arrêté du 21 décembre 1999 portant extension de l'accord du 22 juin 1999 susvisé ;
Vu la demande tendant à la modification de l'arrêté d'extension susvisé présentée par une organisation signataire ;
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par les représentants des deux organisations syndicales de salariés ;
Considérant que la négociation de dispositions conventionnelles relève de l'initiative des partenaires sociaux ;
Considérant que certaines dispositions de l'accord du 22 juin 1999 susvisé, en contradiction avec les textes législatifs et réglementaires en vigueur au moment de l'extension, ont fait l'objet d'exclusions ;
Considérant cependant que l'article 28, paragraphe I, de la loi du 19 janvier 2000 permet de valider certaines des clauses qui trouvent une base légale dans le cadre de la loi de réduction négociée du temps de travail susvisée ;
Considérant que l'article 3 du chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999 organise la réduction du temps de travail des cadres visés au paragraphe I de l'article L.212-15-3 sous la forme d'une convention de forfait hebdomadaire horaire,
Arrête :

Art. 1^{er} – L'article 1^{er} de l'arrêté du 21 décembre 1999 susvisé est ainsi modifié :

Est supprimée l'exclusion :

- du deuxième alinéa de l'article 1^{er} du chapitre 2,
- des articles 3,4 et 6 du chapitre 2,
- du deuxième point du deuxième alinéa du chapitre 5,
- des termes « ou de réduire sa durée de travail au cours d'une préretraite progressive » figurant au troisième point du premier alinéa du chapitre 6.

Sont ajoutés les alinéas suivants :

- les articles 3 et 4 du chapitre 2 sont étendus sous réserve que les cadres bénéficient d'une réduction effective de leur durée de travail en application du paragraphe I de l'article L. 212-15-3 du code du travail.

L'article 4 du chapitre 2 est étendu sous réserve :

- de l'application du paragraphe III de l'article L.212-15-3 du code du travail qui permet de conclure des conventions de forfait en jours avec les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminées du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emplois du temps ;
- que le nombre de jours travaillés ne dépasse pas le plafond fixé au paragraphe III de l'article L.212-15-3 du code du travail,
- que les modalités de l'article D.220-8 du code du travail, soit par accord d'entreprise.

Art. 2 – Le présent arrêté modificatif prend effet à dater de sa publication pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3 – Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal Officiel de la République française.

Fait à Paris, le 10 novembre 2000.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J. Marimbert

L'articulation entre les deux arrêtés

Le premier arrêté du 21 décembre 1999 avait dû introduire un certain nombre de modifications ou d'exclusion sur des points qui n'étaient pas conformes avec la loi Aubry de 1998.

Le deuxième arrêté, celui du 10 novembre 2000 prendra en compte la nouvelle loi Aubry de 2000 et la décision du TGI du 16 mai 2000. [Rappelons-nous que la CGT et FO avaient contestés cet accord au tribunal] ;

La lecture patronale de la modalité de réalisation de mission sans autonomie complète :

Dans son document intitulé : « les 35 heures : 60 questions/ réponses », organisation patronale SYNTEC donne une lecture intéressante de cette modalité 2. Nous reprenons les passages significatifs au regard de notre objet.

« 24. Les salariés en modalité 2 peuvent-ils travailler 38h30 toute l'année ?

Oui, car il s'agit d'une convention de forfait horaire hebdomadaire et le dépassement de 10% de l'horaire conventionnel de 35 heures, inclus dans la rémunération forfaitaire du collaborateur, peut être effectué toute l'année.

25. Les heures supplémentaires effectuées dans la plage 35 h – 38h30 entraînent-elles un dépassement du contingent d'heures supplémentaires ?

Non. En effet, le nombre de jours de travail dans l'année est a priori de 227 jours (soit 365 jours – 104 jours de week-end – 25 jours de congés payés – 9 jours en moyenne de jours fériés et chômés), soit 45, 4 semaines. Ce qui, sur une base 35 heures, représente 1 589 heures.

L'autorisation de l'inspection du travail, pour dépassement du contingent, n'est nécessaire qu'à partir de $1589 + 130 = 1719$ heures travaillées. Or, une base de 219 jours représente 43, 8 semaines et même en travaillant régulièrement 38,5 heures par semaine, on n'accomplit que 1686, 3 heures de travail, c'est-à-dire moins que ces 1719 heures.

Si l'entreprise a ramené à 90 heures son contingent d'heures supplémentaires pour tous ses salariés, c'est-à-dire si l'autorisation de l'inspection du travail est nécessaire à compter de $1589 + 90 = 1679$ heures, une durée de travail de 218 jours en modalité 2 convient, car cela correspond à 43, 6 semaines, soit 1678, 6 heures.

29. Comment appliquer les Tranches Exceptionnelles d'Activités aux salariés en modalité 2 ?

Une TEA (Tranche Exceptionnelle d'Activités) correspond à une suractivité significative commandée par l'employeur. Elle est comptabilisée par tranche de 3 heures trente (c'est-à-dire une demi-journée), quand le collaborateur, à la demande de sa hiérarchie, exécute une journée de travail exceptionnellement longue ou vient travailler un jour inhabituel en plus du forfait jours.

Ces temps supplémentaires travaillés donnent lieu à récupération (ne sont donc pas comptabilisés dans le contingent d'heures supplémentaires) et sont éventuellement, dans ce but, portés au crédit du Compte de Temps Disponible.

Les dépassements de la référence de 38h30 qui ne sont pas demandés par l'employeur et dont la durée est inférieure à 3 heures trente ne constituent pas des TEA et devront être traités dans le cadre de l'entreprise.

30. Comment formaliser l'affectation d'un salarié en modalité 2 ?

La modalité 2 est une convention de forfait horaire hebdomadaire assortie d'une limitation du nombre de jours travaillés.

Aux termes de L.212-15-3 I du Code du travail, une convention de forfait horaire hebdomadaire peut être instituée par accord de branche étendu.

L'accord de branche précise également que les salariés sont informés des modalités qui les concernent, après information des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

L'information permettant aux salariés d'être pleinement avertis des caractéristiques de leur modalité devrait prendre la forme d'avenants au contrat de travail précisant les conditions d'exécution de ce forfait ».

Analyse de la CGT

La modalité 2 offre la possibilité à l'employeur de proposer aux salariés qui satisfont à certaines conditions (rémunération annuelle au moins égale au plafond de la sécurité sociale et un salaire au moins égal à 115% du minimum conventionnel de sa catégorie), une convention de forfait horaire hebdomadaire (cf. l'arrêt de 2000), avec un taquet en jour.

Cette convention de forfait horaire hebdomadaire peut porter l'horaire hebdomadaire de travail à 38h30 : 35h + 3h30 mn.

Ces 3h30 mn sont en tout état de cause des heures supplémentaires. C'est l'essence même du forfait. Revenons brièvement sur cette notion.

Le forfait permet de rémunérer de manière forfaitaire un nombre constant d'heures supplémentaires, habituellement effectuées par le salarié. Le salarié perçoit ainsi une rémunération globale incluant le paiement des heures payées au taux normal et des heures supplémentaires.

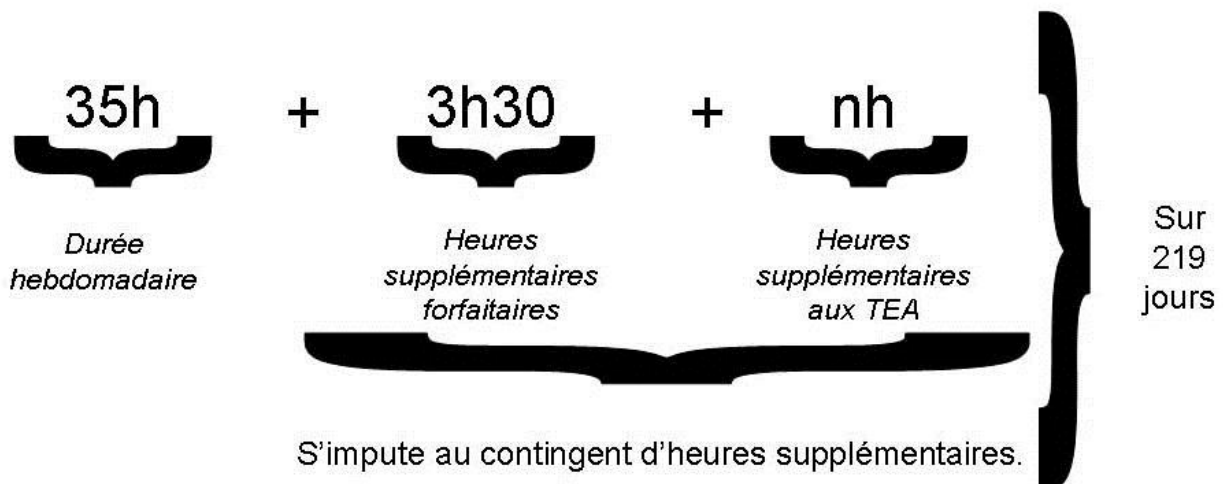
Le forfait est licite à 3 conditions :

- ❶ Il doit avoir fait l'objet d'un accord des parties. Le forfait doit être mis en place par le contrat de travail ou par un avenant au contrat de travail sous la forme d'une convention de forfait [nombre d'heures prévues et salaire de référence],
- ❷ Le nombre d'heures supplémentaires incluses dans le forfait doit être précisé et donc être connu des parties au contrat,
- ❸ Le forfait ne doit pas être désavantageux pour le salarié. Le ministre du travail rappelait que « toute convention de forfait n'est licite que si elle aboutit à un résultat au moins aussi avantageux pour le salarié que celui résultant de l'application des garanties de rémunération en vigueur majorées en fonction des heures supplémentaires effectuées ».

En résumé :

La modalité 2 permet la mise en place d'une convention de forfait horaire hebdomadaire sur une durée annuelle de travail de 219 jours.

Nous aurons donc ainsi :



2^{ème} partie : l'application de la loi TEPA sur les heures supplémentaires

La loi TEPA

Cette loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat permet un certain nombre d'exonérations sur les heures supplémentaires.

La rémunération des heures supplémentaires et complémentaires (pour les travailleurs à temps partiel) est exonérée d'impôt et de cotisations salariales.

Dans les entreprises de plus de 20 salariés, le salaire correspondant à des heures supplémentaires est majoré de 25% au lieu de 10%. Les entreprises bénéficient d'une réduction forfaitaire des cotisations sociales portant sur les heures supplémentaires.

Le salarié bénéficie d'une exonération d'impôt sur le revenu et d'un allègement de cotisations sociales sur la partie du salaire versée en contrepartie des heures supplémentaires ou complémentaires.

[Pour plus d'informations sur la loi, voir notre dossier sur internet]

L'application de la loi TEPA

Pour les conventions de forfait en heures, la limite de déclenchement des heures supplémentaires est de 35 heures pour un temps de travail hebdomadaire. Quand il existe une convention de forfait horaire hebdomadaire, la loi s'applique pour les heures au delà du forfait c'est-à-dire au-delà de 38h30 mn.

Mais le taux de réduction de cotisations salariales est fixé au maximum à 21,5%. Il peut donc être inférieur. En pratique, le taux de réduction ne peut dépasser le taux résultant du rapport entre le montant des cotisations salariales obligatoires sur la rémunération brute du même mois.

Exemple : Un salarié a un salaire de base de 1 800 € pour 151,67 heures [12,20 de l'heure]. Il effectue 4 heures supplémentaires. Son salaire brut soumis à cotisations sociales sera : 1 800 € + 61 € [12,20 x 4 x 1,25] = 1 911 €.

Il donne 410 €. Il suffit de faire le rapport $410 / 1\,911 = 21,45$.
L'exonération sera de 21,45% et non de 21,5%.

Pour la Fédération
Noël LECHAT
Secrétaire Général