



Incohérence contrat / fiche de paie / coefficient

Par **eagle42**, le **02/12/2014** à **23:17**

Bonjour,

Je travaille en tant qu'ingénieur technico-commercial (cadre) depuis 4 ans. Mon contrat stipule un forfait annuel de 218 jours. Ma fiche de paie indique un coefficient 76 (Position 1).

1) Quand on regarde la convention collective de la métallurgie (Cadres et ingénieurs - 3025) dans la Loire, le coefficient 76 n'existe pas pour le statut cadre (218 jours). Et ma rémunération était quasiment 15% inférieur au premier coefficient existant. Quel recours?

2) En août 2013, ma fiche de paie a été modifié de 218 jours à 151,67h (Soit 35h/semaine) sans que je sois informé. Je n'ai pas signé d'avenant au contrat de travail.

Pour information, j'ai toujours fais plus de 35 heures par semaine

Quel recours?

3) Mon coefficient n'a jamais évolué alors que la convention prévoit un passage au coefficient 100 (Position 2) après « une période de 3 ans en position I, dont 1 année au moins de travail effectif dans l'entreprise » si on a plus de de 27 ans.

En forfait, en terme de rémunération, cela signifie 35k Brut et 27k en contrat 35h.

3) Suite à des questions posées à la direction concernant le coefficient, elle me propose de régulariser la situation en me proposant trois alternatives:

A) Statut: Cadre. Contrat: 35h. Coefficient : 100 (Position 2).

B) Statut: Employé. Contrat: 35h. Coefficient : 100 (Position 2). Avec une prime « d'assiduité » de 150 brut. (Supprimé pour toute absence même congés imposés!)

C) Proposition de ma part. Que puis-je réellement négocier?

Que pensez-vous de cette situation? Si vous avez des conseils à ce sujet, je suis preneur car je vais bientôt avoir un entretien.

Cordialement,

Par **P.M.**, le **02/12/2014** à **23:54**

Bonjour,

Puisque vous n'étiez pas à la bonne classification permettant la conclusion d'une convention de forfaits / jours, elle ne peut s'appliquer, vous pourriez donc réclamer le paiement des heures supplémentaires rétroactivement...

Il semblerait quand même que le statut cadre serait plus favorable pour vous...

Par **eagle42**, le **04/12/2014** à **11:13**

Bonjour,

Merci beaucoup pour votre réponse.

Si je comprends bien, cela signifie que c'est la classification qui prime même si le contrat et la fiche de paie indiquait un forfait 218 jours au moment de la signature?

Concernant les heures supplémentaires, comment les justifier?

Je badge depuis fin 2011/début 2012. J'ai le droit d'accéder aux relevés?

Merci d'avance.

Par **P.M.**, le **04/12/2014** à **13:11**

Bonjour,

On peut en effet se référer à ces décisions de la Cour de Cassation à ce propos :

- [Arrêt 10-14637](#)

- [Arrêt 10-14638](#)

- [Arrêt 10-20191](#) :

[citation]En application de l'article 4 de l'accord du 22 juin 1999 étendu relatif à la durée du travail et de l'annexe II du 15 décembre 1987 relative à la classification de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets de conseil et sociétés de conseil (Syntec), les collaborateurs susceptibles de conclure une convention de forfait en jours doivent obligatoirement disposer d'une grande latitude dans l'organisation de leur travail et dans la gestion de leur temps et doivent également bénéficier de la position 3 de la convention collective (en général les positions 3.2 et 3.3, et dans certains cas, 3.1) ou avoir une rémunération annuelle supérieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, ou être mandataire social.

Selon la même annexe de la convention collective, relèvent de la position 2.3 les ingénieurs ou cadres ayant au moins six ans de pratique en cette qualité et étant en pleine possession de leur métier.

Encourt dès lors la cassation l'arrêt qui, pour accueillir la demande de rappel de salaire fondée sur l'attribution de la position 3.1, retient que le salarié, ayant été engagé en qualité de cadre autonome et ayant conclu une convention de forfait en jours, devait nécessairement être classé dès son embauche à la position 3, alors que la cour d'appel, qui avait constaté que le salarié avait moins de six ans de pratique en qualité de cadre, ce qui ne permettait pas de le classer à la position 3.1, aurait dû en déduire qu'il n'était pas susceptible de relever du régime du forfait en jours[/citation]

Ce n'est pas plus au salarié qu'à l'employeur de justifier ses heures de travail mais il serait préférables que vous puissiez apporter des éléments concernant l'accomplissement d'heures supplémentaires éventuellement en produisant les relevés de la badgeuse sachant que l'employeur aurait dû vous indiquer de quelle manière vous pouviez y avoir accès et que le fait

que vous soyez obligé d'utiliser cet instrument prouve bien que vous étiez astreint à un horaire et que vous n'aviez pas d'autonomie dans l'organisation de votre travail...

Par **eagle42**, le **15/12/2014** à **23:16**

Bonsoir,

Merci pour ce complément d'information détaillé et désolé pour ma réponse tardive. Pour en revenir à la badgeuse, nous n'avons pas accès aux relevés d'heures (aucune communication faite par la société sur ce point). Est-ce légal?

Contrairement à ce qu'il pourrait sembler, j'ai une certaine autonomie dans l'organisation de mon travail et je n'ai pas les même amplitude que les salariés non-cadres. Nous sommes cependant tous obligés de badger pour "soit disant" une question de responsabilité (information donnée par la direction) au moment de l'installation.

Est-ce une raison valable?

Dernière question, étant donné la situation compliquée, pensiez-vous que cette situation puisse se régler à l'amiable?

Merci beaucoup pour votre aide, je suis vraiment dans l'impasse...

Par **P.M.**, le **16/12/2014** à **00:03**

Bonjour,

Normalement, l'employeur doit communiquer de quelle manière vous pouvez avoir accès aux informations fournies par la badgeuse...

Cela voudrait dire que tous les salariés qui sont sous convention de forfait / jours sans devoir badger se trouvent dans une situation qui n'est pas en adéquation avec la responsabilité de l'employeur..

On ne sait jamais mais si l'employeur ne voulait pas régler le problème, il faudrait bien vous tenir prêt à envisager un recours prud'homal...

Par **jean marc pumo**, le **07/05/2018** à **01:20**

bonjour les 6 premiers mois mon coeficient etais de 210 puis est passer a 170 pendant 2 ans puis il est monter douchemant pendant 8 an pour arriver a nouveau a 210 de plus j ai fais 12 mois en mitemps therepeutique il ma bien payer les heures travailler mais je n ai pas u davenent de contrat la je vais etre licencier pour inaptitude non professionnel que puisje lui reclamer merci

Par **P.M.**, le **07/05/2018** à **08:13**

Bonjour,

Je pense que pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet en supprimant votre message sur celui-ci pour qu'il n'y ait pas de doublon...