



SYNTEC - modalité gestion temps de travail

Par **T B**, le **17/12/2020** à **22:02**

Bonsoir,

Je me permets de vous demander votre avis sur une proposition de contrat dans le cadre d'une fusion-absorption de mon entreprise par un groupe.

Je suis actuellement embauché en temps que cadre, position 2.3, dans le cadre d'un contrat régi par la convention collective nationale des bureaux d'études techniques SYNTEC avec une durée hebdomadaire de travail de 35 h.

On me propose un nouveau contrat pour se mettre en cohérence avec l'ensemble du groupe (cela me paraît normal), mais la partie « durée du travail » n'est pas claire à mon avis.

Pour information, mon statut de cadre, ma position et la convention collective applicable ne change pas. Il n'y a pas d'accord d'entreprise particulier (en tout cas pas à ma connaissance, et je n'en ai pas trouvé dans la base de données accessible sur le net).

On m'a d'abord proposé un contrat qui mentionnait dans le chapitre « durée du travail » :

« Compte tenu de la nature des fonctions qui vous sont confiées, vous disposez d'une autonomie dans l'organisation de votre emploi du temps qui vous conduit à ne pas suivre un horaire collectif applicable au sein de l'entreprise. »

« A titre d'exemple, vous êtes amenés, dans le cadre de vos fonctions à organiser votre temps de travail à votre convenance en fonction de la réalisation des dossiers dont vous êtes responsable, afin de mener à bien vos missions et d'atteindre les objectifs définis avec votre manager. »

« Vous bénéficiez de 10 jours de repos annuels acquis du 1er janvier au 31 décembre. »

J'ai fait un retour en disant qu'il n'y avait pas d'indication de durée de travail finalement, que la tournure des phrases pouvait laisser penser que c'était un principe de forfait jour, mais que ce n'était pas clair. On m'a donc répondu à l'oral que c'était bien un fonctionnement de forfait jour avec 217 jours travaillés par an. J'ai donc demandé à ce que ça soit inscrit dans le contrat avant de signer (sans réellement connaître le détail de la réglementation du travail au forfait jour).

On m'a donc retourné une version modifiée du contrat, avec une phrase d'ajoutée : « votre durée de travail sera de 217 jours/an. »

A ce moment je me suis demandé pourquoi ils n'avaient toujours pas précisé le terme de «

forfait jour ». En me renseignant sur le sujet, je crois avoir compris pourquoi.

La convention collective qui s'applique prévoit 3 modalités de gestion du temps de travail (voir chapitre 2 de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail, ici :

<https://www.syntec-ingenierie.fr/wp-content/uploads/2019/06/CCN-annexe7-dureedutravail-1.pdf>). La première, modalité standard, est plutôt réservée aux ETAM (bien qu'elle puisse être utilisée par des cadres). Et elle semble clairement écartée de part les paragraphes sur l'autonomie qui sont écrits dans le contrat.

La modalité 2, « réalisation de missions », correspond globalement à l'idée de l'employeur, mais reste un forfait horaire annuel avec éventuel paiement d'heures supplémentaires au-delà de 38,5h par semaine.

La modalité 3, « réalisation de missions avec autonomie complète », correspond cette fois-ci au forfait jours. Mais clairement elle ne s'applique pas à mes responsabilités, et n'est applicable que pour les salariés de coefficient 3.1 ou plus.

Le problème qui se pose donc, à mon avis est que l'employeur souhaite le plus d'agilité et de liberté possible pour facilement s'adapter à la charge de travail qui est très variable dans mon travail, mais sans pour autant payer d'heures supplémentaires. D'où, peut-être, le fait de laisser entendre aux salariés qu'ils sont au forfait jour. Si l'on passe en modalité 1, on perd toute marge de manœuvre et cela compliquerait la gestion de projets. Si l'on passe en modalité 2, la marge de manœuvre existe (bien qu'elle soit limitée), mais cela impose des minimas de rémunération que je n'atteins pas (au moins égale à 115 % du minimum conventionnel de ma catégorie et au moins égale au plafond de la sécurité sociale). Pas possible pour la modalité 3.

Je ne sais donc pas réellement comment agir pour rester dans les règles sans m'impacter négativement. Si mon analyse est bonne (ce qui n'est peut-être pas garanti), je ne vois que ces possibilités :

Soit je signe le document tel quel et considère être resté dans la première modalité. Mon employeur risque de ne pas me laisser déclarer des heures supplémentaires et nous risquons d'entrer en conflit dès le premier mois.

Soit je signe le document tel quel et me considère dans le cadre de la deuxième modalité. A réception de mon premier bulletin de paie, je joue l'étonné en disant que mon salaire n'est pas conforme à la convention collective. Evidemment, là, on entrerait en conflit dès le premier mois aussi.

Soit je signe le document tel quel et accepte d'être en pratique considéré au forfait jour, même si légalement ce n'est pas le cas. Je ne pense pas que ça soit la bonne solution.

Soit je demande directement (avant de signer le contrat) de me dire clairement de quel modalité je dépends. Cela risque de créer des tensions aussi, mais tout de suite cette fois-ci. C'est la solution qui me semble la plus cohérente, mais je ne sais pas si c'est à mon avantage.

Pour information, quand j'ai déjà demandé de préciser le nombre de jours sur le contrat de travail on m'a sorti le grand discours de : ici les gens sont investis dans leur travail, personne ne compte réellement ses heures, y compris les ETAM. Chacun s'adapte à sa charge de travail et tout fonctionne en bonne intelligence. Donc directement on m'a pris pour quelqu'un qui compte la moindre minute de travail alors que je m'étonnais juste de n'avoir aucune

indication de temps de travail dans le contrat.

Bref, désolé pour ce long message, mais je ne sais pas comment procéder et si j'ai bien analysé la situation. Vraiment merci d'avance si quelqu'un prend le temps de se pencher sur ma problématique.

TB

Par **P.M.**, le **18/12/2020** à **09:49**

Bonjour,

Vous pourriez indiquer à l'employeur qu'il vous semble plus honnête de ne pas accepter de conclure une telle convention de forfait qui puisse se retourner contre lui puisque suivant les dispositions du dernier alinéa de [l'art. 4.1 de l'Accord du 22 juin 1999 relatif à la durée en annexe de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du travail](#), vous ne remplissez pas les conditions requises en ne relevant pas au minimum de la position 3 de la grille de classification des cadres de la convention collective nationale ou en ne bénéficiant pas d'une rémunération annuelle supérieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale...

Par **T B**, le **20/12/2020** à **17:53**

Bonjour, merci beaucoup pour cette réponse (rapide). J'en ai bien pris connaissance vendredi mais je n'ai pas réussi à échanger avec la personne responsable de cela dans la journée. J'imagine que cela sera possible lundi.

Par contre, je trouve cela un peu compliqué de dire que cela pourrait se retourner contre mon employeur. J'ai un peu l'impression de faire un genre de menace déguisée en disant ça... Je ne suis donc pas vraiment à l'aise avec cela et ce n'est pas forcément compatible avec mon souhait de ne pas générer trop de tensions.

Je pense plus "simplement" demander à ce qu'il soit défini précisément quelle modalité de gestion du temps de travail me concerne. En appuyant le fait que la convention collective est plutôt claire sur le sujet, il y a 3 modalités, avec chacun ses règles et prérequis. Sachant que la 3ème modalité ne sera pas appliquée, pour des raisons de responsabilités qui ne sont pas les miennes et de différence de salaire, bien évidemment.

Par **P.M.**, le **20/12/2020** à **18:51**

Bonjour,

Formulée ainsi, cela ne peut être qu'une convention de forfait en jours...

Vous pourriez présenter la chose autrement en indiquant par exemple que la clause ne peut pas vous concerner puisque vous ne remplissez pas les conditions requises en ne relevant pas au minimum de la position 3 de la grille de classification des cadres de la convention collective nationale ou en ne bénéficiant pas d'une rémunération annuelle supérieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale...

Par **T B**, le **20/12/2020** à **19:12**

Nous sommes d'accord que les paragraphes parlant d'autonomie et d'organisation de mon temps de travail à ma convenance font clairement penser à un texte évoquant un forfait jour. L'absence de durée de travail donnée en heures va aussi clairement dans ce sens là. J'ai toutefois l'impression (je me trompe peut-être) que c'est juste une façon de tourner les choses pour volontairement faire penser aux employés qu'ils sont au forfait jour, mais sans l'évoquer pour justement s'affranchir des contraintes de position hiérarchique 3 et du salaire qui va avec.

En effet, je préciserais lors des échanges que la modalité 3 ne peut pas me concerner, et qu'il faut donc modifier le texte du contrat en levant toute ambiguïté à ce sujet, et en précisant évidemment si je suis concerné par la modalité 1 ou 2.

Merci beaucoup pour ces conseils qui me permettent de me rassurer pour avoir ces échanges avec des personnes à priori un peu plus à l'aise que moi avec ces notions.

Par **P.M.**, le **20/12/2020** à **19:30**

Mais cependant un forfait en jours ou tout ce qui lui ressemble doit résulter d'un Accord collectif donc c'est bien par rapport aux dispositions conventionnelles que cette disposition contractuelle peut exister même d'une manière illicite...

Mais il ne me semble pas que ce soit à vous de dicter les modalités qui devraient s'y substituer...

Par **T B**, le **20/12/2020** à **19:54**

Je n'ai pas compris où vous vouliez en venir dans votre premier paragraphe.

Pour le deuxième paragraphe, je ne suis pas sûr non plus d'en comprendre le sens. C'est juste pour me prévenir que ce n'est pas à moi de dire ce qui doit être dans le contrat, mais à mon employeur ? Si c'est bien le message, je vais donc m'assurer de ne pas proposer moi-même ce qui doit être écrit, mais simplement questionner et donner mon avis.

Par **P.M.**, le **20/12/2020** à **20:48**

Ce que j'ai voulu dire c'est que c'est obligatoirement une convention de forfait en jours qui est en correspondance avec celle prévue à la Convention Collective m[^]me si elle ne dit pas son nom, mais qui devrait en respecter les conditions...

C'est effectivement à l'employeur de respecter la Convention Collective et la législation dans le contrat de travail où l'avenant qu'il vous propose...

D'ailleurs, il pourrait très bien ne pas avoir de nouvelles dispositions contractuelles suivant l'[art. L1224-1 du Code du Travail](#) :

[quote]

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

[/quote]

Par **T B**, le **22/12/2020** à **20:14**

Bonsoir,

Petite nouvelle du jour : mon futur employeur m'a envoyé un "accord d'entreprise d'aménagement et de réduction collective du temps de travail" signé le 23/06/1999.

Dans ce document on trouve notamment les paragraphe suivants :

"> Dès que l'accord sera mis en application, l'horaire annuel collectif de travail sera celui fixé au paragraphe 1-1 du présent accord.

> Le régime d'annualisation sera la modulation de type 3 conformément à l'article L 212-2-1 du code du travail.

> Des entreprises de l'ingénierie, de l'informatique et du Conseil offrent la particularité de compter une majorité de cadres, compte tenu des prestations intellectuelles de haut niveau qu'elles sont à même de proposer. Les dispositions conventionnelles mettent en évidence le caractère forfaitaire de la rémunération des ingénieurs, techniciens et cadres, compte tenu de l'impossibilité de définir leurs horaires de façon rigide. Par ailleurs, les moyens bureautiques modernes font évoluer l'exercice traditionnel de l'activité professionnelle et rendent difficile le contrôle strict des horaires de travail, par l'employeur. Cette évolution paraît rencontrer les aspirations des salariés qui souhaitent travailler selon un rythme propre, néanmoins compatible avec les contraintes de l'entreprise.

> Les personnels exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, de consultant ou accomplissant des tâches de conception ou de création, disposant d'une grande autonomie, libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de

leur temps de travail pour remplir les missions qui leur ont été confiées doivent bénéficier de dispositions adaptées en matière de la durée de travail : les dispositions légales et conventionnelles sont applicables aux salariés régis par ce type de contrat, à l'exception de celles comportant des références à des horaires précis et contrôlables.

> Le contrat de travail ou son avenant caractérisant le contrat de missions sans référence horaire, institué par le présent accord, définit la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

> Pour tenir compte des spécificités de leurs fonctions, la comptabilisation du temps de travail des collaborateurs bénéficiaires de ce type de contrat se fait en jours."

Je n'ai trouvé aucune trace d'une quelconque "modulation de type 3" dans l'article L 212-2-1 du code du travail. Peut-être y a-t-il un rapport avec la modalité 3 de la convention collective. En plus, cela correspond aussi au fait que le forfait jour est encore une fois mis en avant dans ce document.

Donc de ce que je comprend, l'accord collectif permet de finalement autoriser le forfait jour pour un poste comme le mien. Vu que l'accord collectif, ne précise rien en terme de rémunération sur les salariés qui peuvent être soumis au forfait jour, j'imagine que l'employeur ne peut pas se soustraire à la convention collective sur ce point.

Voici 2 phrases extraites de l'article 4, chapitre 2, de l'avenant à la convention collective dont j'ai mis le lien dans mon premier post.

- "la rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie."

- "Pour pouvoir relever de ces modalités, les collaborateurs concernés doivent obligatoirement [...] 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 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ou être mandataire social."

Avez-vous la même lecture que moi ?

En vous remerciant par avance et aussi pour toutes vos réponses jusque -là.

Par **P.M.**, le **22/12/2020** à **21:29**

Bonjour,

Je vois mal un Accord d'entreprise de 1999 répondre aux dernières dispositions conventionnelles concernant la Convention de forfait en jours exposées dans [ce dossier](#)...

D'autre part, l'Accord auquel l'employeur prétend se référer n'indique pas précisément, qu'il

déroge à la position 3 prévu par la Convention Collective...

En tout état de cause, il faudrait que votre salaire soit au minimum de 120 % du salaire minimum conventionnel pour la position 2.3...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale Syntec ou même de l'Inspection du Travail...

Par **T B**, le **26/01/2021** à **19:50**

Bonsoir,

Je reviens aux nouvelles après une petite pause. Entre les fêtes de fin d'année et l'absence de réponse de mon employeur ça n'a pas trop avancé. J'avais posé des questions en fin d'année sur comment interpréter certains passages de l'accord d'entreprise.

Je n'ai pas eu de retour, et j'ai donc simplement renvoyé un mail en disant que j'aimerais bien signer mon contrat mais que je voulais savoir si c'était un forfait jour ou non, et j'ai fait la liste des points (3) qui ne me semblaient pas respectés sur le contrat en lisant la convention collective.

Je précise que j'ai régulièrement essayé d'appeler pour avoir ces échanges à l'oral plutôt que par écrit, mais à chaque fois on ne me répondait pas...

Donc mes questions sont visiblement montées dans les strates de l'entreprise et visiblement ça a pris des proportions étonnantes.

J'ai donc fini par avoir un entretien dans lequel on m'a dit, pour résumer :

- J'ai bien raison sur ma lecture des textes, le contrat qu'on m'a proposé ne respecte pas les dispositions de la convention collective.

- Le contrat est comme ça et il ne veulent pas le changer et faire du sûr mesure pour moi. Tous les autres salariés l'ont signé donc c'est à moi de m'adapter et de signer ce contrat.

- Le contrat écrit est une chose, ce qui les importe c'est le "contrat moral". Il faut que chaque employé s'investisse au maximum et ne compte pas ses heures, pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Si jamais ils devaient payer toutes les heures travaillées ils feraient et mettraient de nombreuses familles en détresse (tentative de faire culpabiliser ?).

- Ils vont quand même écrire un truc dans le contrat pour moi et me le proposer (normalement demain). Ce contrat sera à prendre ou à laisser. Sinon, je dois démissionner (oui, je sais, ça ne se passe pas comme ça).

Bref, je suis un peu abasourdi de leur discours et j'avoue que je ne sais pas quoi faire. J'attends tout de même leur proposition de contrat, mais je ne me fais pas trop d'espoir vu les

échanges que l'on a eu...

Bonne soirée.

Par **P.M.**, le **28/01/2021** à **13:26**

Bonjour,

Ceci confirme l'illégalité de ce que propose l'employeur et s'y ajoute l'illégalité de ses pratiques mais en tout cas il ne peut pas vous obliger de signer n'importe quoi et pas plus de démissionner...

D'autre part, je pense que vous avez tort de privilégier l'oral plutôt que l'écrit...

Par **T B**, le **07/02/2021** à **14:57**

Bonjour,

Désolé pour le temps de retour. Je ne privilégiais pas l'oral, c'est mon employeur qui a préféré avoir ces échanges à l'oral (ce qui peut se comprendre).

Reste que suite à ces échanges on m'a proposé un contrat aux 35h finalement. Donc j'ai eu raison d'insister pour avoir un contrat carré.

Encore merci pour ces avis et conseils. C'est toujours bien d'échanger pour savoir si l'on ne se trompe pas dans notre raisonnement.

Bonne journée,

TB

Par **P.M.**, le **07/02/2021** à **15:09**

Bonjour,

J'avais donc mal interprété ceci :

[quote]

Je précise que j'ai régulièrement essayé d'appeler pour avoir ces échanges à l'oral plutôt que par écrit, mais à chaque fois on ne me répondait pas...

[/quote]

Il est heureux que l'employeur soit revenu à la raison et j'espère qu'il vous paiera normalement les heures supplémentaires éventuelles...

Tant pis pour vos collègues qui ont un contrat illégal et merci d'avoir pensé à nous tenir au courant...