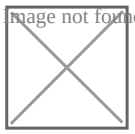

SYNTEC - Contrat 35 h en détachement en Europe

Par **Nyden**, le **06/01/2015** à **18:39**

Bonjour à tous,

Je viens vers vous car depuis bientôt deux ans je suis employé d'une SSII parisienne et mon contrat de travail est régi par la convention collective SYNTEC. Depuis mon embauche je travaille en mission en détachement pour une société étrangère, dans leurs locaux à l'étranger (dans un pays membre de l'union européenne). Dans cette société, ce sont les 38h qui sont appliquées, je travaille donc 38h par semaine, malgré mon contrat à 35h par semaine.

Je suis employé de la catégorie cadre, coefficient 130 (position 2-2) et sur mon contrat est noté la chose suivante :

"Monsieur XXX est soumis à la durée du travail applicable dans la société YYY (la SSII parisienne) pour les cadres relevant de la réalisation de missions conformément à la convention collective, à savoir une durée de travail de 35 heures pouvant éventuellement être augmentée de 10% (soit 38h30) avec, dans tous les cas, un plafond de 219 jours par an.

Au-delà de l'horaire maximal de 38h30, les dépassements du temps de travail représentant des tranches exceptionnelles d'activités de 3h30 sont enregistrés en suractivité. Ces tranches de 3h30 effectuées en dépassement de l'horaire maximal ont vocation à être compensées par des demi-journées de sous-activité (récupération, inter-contrats, formation...) et peuvent être affectées au compte de temps disponible."

Sur un bulletin de paie mensuel, il est noté que ma rémunération correspond à un temps de travail de 151,67 heures, soit 35h/semaine.

Même si mon contrat prévoit que je peux travailler jusqu'à 38h30 par semaine, ma rémunération se base sur un temps de travail de 35h, dans ce cas, ne devrais-je pas recevoir une compensation pour ces trois heures hebdomadaires supplémentaires (paiement des heures ou repos compensatoires) ? Si oui, est-ce possible de rattraper l'historique des heures supplémentaires depuis le début du contrat (Je sais les compter facilement et les justifier s'il le faut) ?

Car j'ai un peu l'impression que les clauses mentionnées dans le contrat sont tout simplement abusives...

Merci de votre attention et de votre assistance.

En attendant une réponse, je vous souhaite à tous une bonne année.

Cordialement,
Nyden

Par **P.M.**, le **06/01/2015** à **19:00**

Bonjour,
Effectivement, tout votre temps de travail effectif doit vous être rémunéré et vous pourriez obtenir une régularisation rétroactive depuis le début de la mission...

Par **Nyden**, le **07/01/2015** à **10:37**

Bonjour et merci pour cette réponse claire et précise.

Je vais donc me rapprocher de mon responsable RH pour demander un rattrapage.

J'ai une autre question sur la majoration, j'ai lu le texte de loi et il y a un point que je ne suis pas sûr d'avoir bien compris.

Il est indiqué que les 8 premières heures supplémentaires sont majorées à 25% et que les suivantes à 50%, mais sur quelle période ? Hebdomadaire ?

C'est ce que j'en déduis, et je comprends que par exemple, si je travaille 50 h d'une semaine, je serais payé de la façon suivante :
- Jusqu'à 35h : 100% de mon taux horaire
- de 35 à 43h : 125%
- De 43 à 50h : 150%

Dans mon cas précis, la majoration sera donc de 125%, c'est bien ça ?

(125% car aucun taux n'est précisé dans la convention collective)

Autre question, je me suis aperçu en faisant le décompte de mes heures supplémentaires, que j'avais travaillé en 2014, 235 jours, alors que le maximum autorisé dans mon contrat est 219(Ce n'est pas censé être 218 d'ailleurs ?).

Dans ce cas, qu'est-ce qui est prévu ? Du repos compensatoire ? Un dédommagement ?

Merci encore de votre précieuse assistance.

Cordialement,
Nyden

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **07/01/2015** à **14:12**

Bonjour,
Les 8 premières heures supplémentaires c'est effectivement sur une base hebdomadaire...
Ce serait 218 jours si vous étiez dans le cadre d'une convention de forfait mais ce n'est pas le cas...

Par **Nyden**, le **07/01/2015** à **14:23**

Bonjour,

Merci encore.

Donc les 219 jours sur le contrat sont corrects, mais dans ce cas, ayant travaillé 235 jours, soit 16 jours de plus que ce qui est prévu, que se passe-t-il ? Quelles contreparties suis-je en droit de réclamer ?

Merci encore une fois de votre assistance.

Cordialement,
Nyden

Par **P.M.**, le **07/01/2015** à **15:41**

Les 219 jours ne sont pas corrects puisqu'ils ne correspondent à rien...
Vous êtes sous le régime des heures supplémentaires, s'il devait y avoir un quota c'est en nombre d'heures...

Par **Nyden**, le **07/01/2015** à **16:01**

Très bien.

J'ai un rendez-vous téléphonique avec mon responsable RH sous peu, j'en discuterai à cette occasion.

Merci de votre aide.

Cordialement,
Nyden

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Nyden**, le **13/01/2015** à **15:11**

Bonjour à tous,

Je relance le sujet car je viens de m'entretenir avec mon responsable RH.

Comme on pouvait s'y attendre, il n'est pas d'accord et m'oppose l'article 3 de l'annexe 7 - Durée de travail de la convention collective Syntec qui dit la suivante (j'ai coupé les passages inutiles) :

"ARTICLE 3 - REALISATION DE MISSIONS

... Compte tenu de la nature des tâches accomplies ... 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 L. 132-19 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 de salaire brut de base en vigueur à la date de ce choix."

Plus j'en lis, plus je me perds, mais ce que j'ai compris globalement c'est que je n'étais ni sur un forfait jours, ni sur un forfait heures, mais sur un forfait bâtard qu'on appelle : "forfait en heures assorti de la garantie d'un nombre maximal annuel de jours de travail"

Sachant que j'ai lu quelque part dans la convention ceci :

"le nombre de jours travaillés de 219 ne s'applique qu'aux salariés ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés."

La période étant "Les droits à congé s'acquièrent au 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours."

Et comme je suis arrivé en Oct 2013, en Mai 2014 je n'avais pas un an de présence en continue. Donc, il faut que je commence à compter mon nombre de jours travaillés seulement

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

à partir de Juin 2014.

Dans ce cadre, qu'en conclure ?

Cordialement,
Nyden

Par **Nyden**, le **13/01/2015** à **16:55**

Rebondissement, j'ai appelé allô service public, et un conseiller m'a indiqué que c'était la législation du pays d'accueil qui s'appliquait dans le cas d'un détachement, donc 38h.

Par **P.M.**, le **13/01/2015** à **17:59**

Bonjour,
Je crois que les choses sont claires et qu'à partir du moment où toutes les conditions légales ne sont pas remplies, un forfait en jours ne peut pas s'appliquer...
Il conviendrait donc déjà de se reporter à ces dispositions du Code du Travail...
Je rappelle, d'autre part l'Arrêt 11-28398 de la Cour de Cassation du 24 avril 2013 :
[citation]Le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles.

Les Etats membres de l'Union européenne ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur.

Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

Encourt la cassation l'arrêt qui requalifie le salaire minimum du salarié, soumis à une convention de forfait en jours, en se référant à la convention collective nationale, alors que ni les dispositions de l'article 4 de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, pris en application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, ni les stipulations des accords d'entreprise des 22 décembre 1999 et 5 novembre 2004, ne sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, ce dont elle aurait dû déduire que la convention de forfait en jours était nulle[/citation]
A la suite les partenaires sociaux ont négocié l'Avenant du 1er avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail en annexe de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils qui vient donc se substituer aux précédentes dispositions conventionnelles jugées nulles, ce qu'a confirmé la Cour de Cassation...
Donc il faudrait déjà que l'employeur remette ses pendules à l'heure, ce qui lui éviterait de prétendre n'importe quoi...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

De plus, il est important de souligner aussi notamment les dispositions de l'art. 64, de l'art. 65 et de l'art. 66...
Si avec tout ça l'employeur a encore l'audace de prétendre que toute la mission a été réalisée dès le départ, dans les règles, je pense qu'il serait intéressant qu'il puisse en convaincre le Conseil de Prud'Hommes...

Par **Nyden**, le **13/01/2015** à **19:34**

Bonjour pmtedforum,

Encore merci de votre assistance. Cependant, je vous avoue que je suis un peu perdu.

Que pensez-vous de la réponse apportée par le conseiller d'allô services public m'indiquant que c'est la législation du pays de détachement qui s'applique, et donc les 38 h/semaine ? (J'avoue avoir un gros doute vis à vis de cette réponse, heureusement qu'on ne m'a pas envoyé en Chine ^^)

Cordialement,
Nyden

Par **P.M.**, le **13/01/2015** à **19:40**

Je pense que de toute façon elle est infondée d'après le dispositions de la Convention Collective même si c'est une réponse sommaire qu'il a essayé de vous apporter mais si vraiment vous ne y retrouvez pas, je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste avec les éléments que j'ai pu vous indiquer...

Par **Nyden**, le **13/01/2015** à **19:58**

Mettons cette réponse de côté alors.

Ce que vous essayez de me dire, c'est que je ne peux pas être soumis à un forfait en jours car je ne réponds pas aux conditions nécessaires qui sont, d'après ce que j'ai compris de la lecture de tous ces articles et notamment du passage suivant :

"1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;"

Grosso modo, je n'ai pas de latitude quant à mes horaires car je suis forcé de suivre les horaires du client de 38h/semaine, et que donc cette modularité de 10% n'est pas applicable.

Ai-je bien compris ? J'ai du mal à mettre le doigt sur les informations que vous essayez de me faire parvenir, désolé, et en effet, peut-être serait-il plus prudent de me rapprocher d'une

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste pour m'aider dans la démarche.

Cordialement,
Nyden

Par **P.M.**, le **13/01/2015** à **21:00**

Ce que nous a dit la Cour de Cassation c'est les dispositions de l'époque de la Convention Collective ne correspondaient pas aux exigences légales et donc que toute convention de forfait qui devait s'appuyer sur celles-ci était nulle, que donc l'employeur ne peut pas s'en prévaloir...

Par **Nyden**, le **28/12/2015** à **15:40**

Bonjour,

J'ai posé ma démission de la société que je quitterais fin décembre - début janvier.

Malgré plusieurs demandes, je n'ai pas été payé des heures supplémentaires, j'ai donc mis en demeure la société de les régler en rédigeant une LRAR qui est arrivé aujourd'hui.

Sans réponse de leur part et sans mention des heures supplémentaires dans le solde de tout compte, je vais devoir entamer les démarches nécessaires pour les attaquer aux prud'hommes.

D'après ce que j'ai compris, je devrais procéder de la sorte :
- Télécharger et remplir le formulaire sur le site des prud'hommes
- Aller en personne le déposer au conseil concerné (Puis-je le faire par courrier ?). A cette étape dois-je déjà avoir requis l'aide d'un avocat ? Ou avant peut-être ?
- Attendre ^^

Dans l'intervalle, je réunis un maximum de pièces pour le dossier, notamment les échanges de mails, les recommandés, etc...

Je pense que ce sera long et compliqué, mais je vais prendre mon mal en patience. Je pense que l'employeur table sur un découragement devant la lourdeur de la procédure, notamment du fait que je vive en Belgique et que cela me contraindrait à plusieurs déplacements, bref, je vais essayer de ne pas lâcher le morceau, tout en priant qu'ils soient assez intelligents pour le comprendre et pour réparer le préjudice d'eux-mêmes.

Cordialement,
Nyden

Par **P.M.**, le **28/12/2015** à **16:44**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonjour,
A priori, vous pouvez saisir le Conseil de Prud'Hommes par courrier mais le Greffe devrait vous le confirmer...
Comme il n'y a pas urgence, je pense que si vous comptez prendre un avocat, il serait préférable de la faire avant et qu'il soit proche du dit Conseil de Prud'Hommes car il pourrait même éventuellement vous y représenter puisque vous semblez avoir un motif valable pour ne pas assister aux audiences en personne...
Je vous conseillerais de conclure une convention d'honoraires dès le départ...

Par **Nyden**, le **28/12/2015** à **17:40**

Bonjour,

Merci pour votre réponse. Je vais donc attendre la fin de mon contrat pour donner le temps à mon employeur de me régler les sommes dues et je démarcherais un avocat pour engager les procédures s'ils refusent toujours de régler mes heures supplémentaires.

Cordialement,
Nyden

Par **Nyden**, le **29/12/2015** à **15:23**

Bonjour,

Je viens d'être contacté par le directeur de ma société, qui m'a plus ou moins tenu le chantage suivant par téléphone :

- Soit je renonce aux heures supplémentaires et il me laisse m'engager pour la société cliente au 04/01/2016 sans problème.

- Soit je persiste dans ma demande, et je devrais exécuter dans leurs locaux la fin de ma période de préavis jusqu'au 19/01/2016, et ils saisiront les tribunaux compétents pour m'attaquer sur ma clause de non-concurrence.

C'est en lien avec les sujets ci-dessous :

- http://legavox.fr/forum/travail/salarie/contrat-de-travail/nullite-clause-concurrence_76008_1.htm#.VoKV-UZNKho

- http://legavox.fr/forum/travail/salarie/demission/flou-date-preavis_80673_1.htm#.VoKWlUZNKho

Ont-ils le droit de me faire chanter de la sorte ? Ai-je un moyen légal de me défendre de ce chantage ?

Si j'accepte de céder au chantage, puis-je tout de même me retourner et les poursuivre

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

ensuite pour le paiement de mes heures supplémentaires ?

Je n'étais pas préparé à ce qu'ils emploient des méthodes aussi directes et mal-intentionnées, ça jette comme un froid mais au moins, même s'il m'a assuré du contraire, ça me rassure encore plus sur le fait que je suis dans mon bon droit.

Merci pour votre assistance,
Nyden

Par **P.M.**, le **29/12/2015** à **17:40**

Bonjour,
Tant que c'est oral, vous n'avez pas de preuve et ce que vous appelez un chantage peut être interprété comme une tentative de négociation...
Si vous acceptez, il y a fort à penser que l'employeur vous fera signer une transaction renonçant pour chaque partie à tout recours ultérieur...
J'espère qu'en réponse vous lui avez demandé de vous indiquer par écrit sous quelles conditions se déroulerait le préavis au siège au niveau des indemnités pour pouvoir prendre une décision en connaissance de cause...

Par **Nyden**, le **29/12/2015** à **18:07**

Bonjour,

Tout à fait d'accord avec vous pour le chantage. Pour les conditions du préavis, elles étaient déjà écrites dans un courrier recommandé que j'ai reçu. Tout est pris en charge par la société. Y compris le transport, les frais de bouche, l'hôtel et un aller/retour de loisir pour rentrer dans ma famille le week-end.

Je pense que je vais accepter la négociation en posant les conditions suivantes :

- Qu'il rémunère effectivement la clause de non-concurrence comme indiqué dans mon contrat
- L'année dernière, comme pour eux je travaille au forfait annuel en jours, et que j'avais dépassé le nombre de jours travaillés de 16 jours (235 au lieu de 219) il m'avait rémunéré ces jours supplémentaires. Comme cette année nous serons à nouveau dans la même situation, je vais en réclamer également le paiement.
- Chaque année il me verse une prime annuelle de 2.000 €, je vais également en réclamer le paiement.

Même si je suis en droit de demander plus, je pense que cela compense en partie, et ça m'évitera à m'engager dans une lourde et longue procédure dont la fin est incertaine. Même si je sais bien qu'en fin de compte j'ai de grandes chances d'être gagnant, il y a toujours une part d'aléa qu'on on peut pas maîtriser.

Cordialement,
Nyden

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **29/12/2015** à **18:29**

Mais en toute logique, vous ne pouvez pas vous faire rémunérer la clause de non-concurrence puisque vous ne la respecterez pas ou alors autant leur réclamer carrément une prime de départ...

Par **Nyden**, le **29/12/2015** à **18:35**

Oui, je pense comme vous, mais il m'a clairement indiqué qu'ils allaient me la régler, j'ai dû lui faire répéter pour m'en assurer car ça m'étonnait tout comme vous.

Par **Nyden**, le **29/12/2015** à **18:48**

Pour me libérer de ma période de préavis au 31/12/2015, quel type d'écrit produit par le directeur peut faire foi ?

Est-ce qu'un mail suffit ? Un fax peut-être ? Ou forcément il faut que ce soit un courrier recommandé ?

Par **P.M.**, le **29/12/2015** à **18:54**

Alors effectivement c'est à ne rien y comprendre mais pour être sûr qu'il ne reviendra pas sur sa promesse, il faudrait au moins un écrit et une renonciation à tout recours ultérieur que seule une transaction avec concessions réciproques peut garantir...
Je vous propose aussi ce dossier..

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés