



[SYNTEC] Forfait jour illégal = heures supplémentaires payées ?

Par **PedroR**, le **06/10/2014** à **15:04**

Bonjour,

Je travaille depuis 2012 pour une grande entreprise qui fournit de la prestation en conseil et ingénierie. J'y suis ingénieur-cadre sous convention syntec.

Dans mon contrat de travail, le temps de travail est défini comme suit :

« Compte tenu de la nature de ses fonctions et de l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son temps de travail, les parties conviennent que M. X ne peut suivre strictement un horaire de travail prédéfini.

M. X est cadre au forfait tel que défini ci-dessous :

De convention expresse entre les parties, le décompte du temps de travail effectif de M. X est prévu en jours, dans la limite de 218 jours par an, journée de solidarité incluse, englobant les variations éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10% pour un horaire hebdomadaire de 35h. »

Ce même contrat prévoit un salaire d'Embauche de 30 540 brut annuel. De plus, mes bulletins de salaire indiquent « Modalité : 2A cadre 38h30 218j ».

Dans la convention collective syntec, à l'Annexe 7, ACCORD NATIONAL DU 22 JUIN 1999 SUR LA DUREE DU TRAVAIL, dans la définition de la Modalité 2, dite de « Réalisation de missions », il est dit :

« Article 2.3 - Réalisation de mission

Ces modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités standards 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. »

Le plafond de la sécurité sociale était en 2012 de 36 372.

Récemment, un syndicat régional a fait invalider le forfait jour d'une vingtaine de salariés en raison d'un salaire d'embauche inférieur au plafond de la sécurité sociale. Entraînant le

paiement de 3h30 d'heures supplémentaires sur les 3 à 5 dernières années pour ces salariés.

Pensez-vous que mon cas, décrit ci-dessus puisse remplir les même conditions.

Merci d'avance pour vos avis.

Par **HCavocat**, le **06/10/2014** à **15:46**

Bonjour,

Votre convention de forfait reposant sur l'ancien accord Syntec autorisant le forfait est nulle.

Le nouvel accord Syntec prévoit désormais que le cadre soumis au forfait doit bénéficier d'une rémunération équivalente au minimum à deux fois le plafond de la sécurité sociale. Mais encore faut-il que votre employeur ait sécurisé votre convention en adaptant par avenant votre convention au nouvel accord Syntec, ce qui ne semble pas être le cas dans votre cas.

Concernant le paiement des heures supplémentaires, il n'y a rien d'automatique. Une fois la convention annulée, encore faut-il prouver la réalité de vos heures supplémentaires (les informations contenues dans le bulletin de paie ne font pas foi que jusqu'à preuve du contraire).

Enfin, outre le plafond de la sécurité sociale, votre convention de forfait me semble également nulle pour d'autres raisons, notamment parce que n'y figure pas les modalités de suivi de votre travail.

Par **PedroR**, le **06/10/2014** à **15:55**

Bonjour et merci pour votre réponse !

Je n'ai en effet jamais vu cette allusion à une rémunération minimale de deux fois le plafond de la sécurité sociale. Pouvez-vous m'indiquer le texte de référence ?

Le paragraphe de mon contrat qui régit le temps de travail se termine comme suit :
"Le décompte du temps est auto-déclaratif et s'effectue dans le respect des procédures en vigueur dans l'entreprise."

Actuellement, les employés imputent leurs charges de travail sur un outils qui permet seulement de déclarer des demi-journées.

Par **HCavocat**, le **06/10/2014** à **16:01**

Il s'agit de l'avenant à l'accord du 22 juin 1999 du 1er avril 2014, article 4.1.

Mais encore une fois, votre convention est nulle non seulement parce qu'il ne respecte pas le

revenu minimum de l'époque (1 x le PSS) mais également parce que votre employeur n'a pas régularisé votre situation par rapport à l'avenant du 1er avril susvisé.

Votre suivi des journées de travaillés n'est pas suffisant au regard de votre droit à la santé et des nouvelles exigences posées par ledit avenant.

Par **PedroR**, le **06/10/2014** à **16:11**

En effet cela semble un peu juste comme suivi du travail.

Je remarque également que ce forfait jour est censé être réservé au classification IC 3 et supérieure. Je ne suis pour ma part qu'on position 1.2.

Par **HCavocat**, le **06/10/2014** à **16:14**

Vous pouvez je pense dérouler la liste des irrégularités entourant votre convention... mais une seule suffit amplement pour la nullité.

Il vous suffit désormais d'agir pour obtenir vos droits.

Par **P.M.**, le **06/10/2014** à **17:11**

Bonjour,

J'ajoute l'[Arrêt 11-28398 de la Cour de Cassation](#) auquel vous pouvez vous référer :
[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]