



Statut cadre autonome syntec forfait jours

Par **heaven311**, le **29/01/2012 à 16:05**

Bonjour,

J'ai été embauché en Mai 2011 en tant que comptable unique dans une société relevant du syntec avec les clauses suivantes (contrat de travail)

1.1. Mr X. est informée que, au jour de la signature du présent contrat, les dispositions de la Convention collective SYNTEC n° 3018 « BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGENIEURS CONSEILS, SOCIETES DE CONSEILS », sont applicables au sein de la Société.

1.2. La Société engage Mr X. en qualité de Comptable unique, statut cadre, position 3.1, coefficient 170, conformément aux dispositions conventionnelles applicables.
Cet engagement est effectué sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche et aux conditions exposées ci-après.

Compte tenu de la nature des fonctions de Mr X., de l'étendue de ses responsabilités et du degré d'autonomie dont elle dispose dans l'organisation de son emploi du temps, les parties sont convenues que le Salarié est un cadre autonome au sens de l'article L.212-15-3 III du code du travail, impliquant un décompte de son temps de travail en jours indépendamment de toute référence horaire.

J'ai vu dans la convention Syntec que le salaire minima pour un cadre autonome position 3.1 coeff 170 est de 4024 euros.

J'ai été licencié fin décembre (de maniere abusive mais bon...)

Sachant que mon salaire etait loin de 4024 euros, puis je demander a mon ex employeur de mes payer mes arrières de salaires??

Je vous remercie par avance

Par **pat76**, le **29/01/2012** à **17:01**

Bonjour

Il est évident que si votre salaire n'était pas en adéquation avec celui indiqué par votre convention collective, vous êtes en droit de réclamer ce qui vous est dû.

Par ailleurs à la date de la signature de votre contrat, l'article L 212-15-3,III du Code du travail n'était plus en vigueur sous son texte initial et avait été modifié par la Loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Il apparaît maintenant sous différents articles qui auraient donc dû être mentionnés dans votre contrat.

Il s'agit des articles suivant du Code du Travail:

L 3121-45, L 3121-46, L 3121-47, L 3121-48, L 3121-49 et L 3171-3.

Donc, vous envoyez une lettre recommandée avec avis de réception à votre ancien employeur dans laquelle vous lui indiquez qu'il n'a pas respecté la grille salariale de la convention collective indiquée dans votre contrat de travail car il ne vous a pas rémunéré au tarif précisé par la position 3.1, coefficient 170.

Vous le mettez donc en demeure de vous payer ce qu'il vous doit au plus tard dans les 8 jours à la réception de votre lettre.

Vous indiquez que faute d'avoir obtenu satisfaction dans le délai précité, vous l'assignerez en référé devant le Conseil des Prud'hommes pour faire valoir vos droit.

Vous ajoutez qu'au jour de la signature de votre contrat de travail l'article L 212-15-3,III du Code du travail n'était plus en vigueur dans son texte initial car il avait été modifié par la Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et qu'il a été remplacé par plusieurs articles que vous n'omettez pas d'indiquer devant le Conseil des Prud'hommes si cela s'avère nécessaire.

Vous précisez que la totalité de ces articles auraient dû être mentionnés obligatoirement dans votre contrat de travail.

Vous garderez une copie de votre lettre.

Vous ferez le calcul de ce qui doit vous être payé. N'omettez pas l'indemnité compensatrice de congé payés qui s'en trouve obligatoirement modifiée.

Quelle est la raison du licenciement? Vous étiez encore en période d'essai?

Par **heaven311**, le **29/01/2012** à **17:09**

Bonjour PAT76

Merci de votre retour.

Le licenciement est du à une fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur (la rupture a été abusive car mon contrat prévoyait une période d'essai de 8 mois ce qui est illégal : elle est de 7 mois renouvellement compris maximum)

Pensez vous qu'ils me doivent le minima conventionnel pour les cadres autonomes (soit 4024) ?

Le problème est de savoir si je peux me prévaloir du statut de cadre autonome. Il y est clairement marqué dans mon contrat (cf ci dessous) mais je pense qu'il s'agit d'une erreur de l'employeur (uniquement pour ne pas payer les heures supp ni de RTT)

donc si je lis les minima salaires du syntec/

Position 3.1, coeff 170

Salaire minimum pour les cadres de mission ou 35H : 3300 euros

salaire minimum pour les cadres autonome : 4024 euros

Maintenant reste à savoir si je peux me prévaloir du statut de cadre autonome.

Par **pat76**, le **29/01/2012** à **17:40**

Rebonjour

L'employeur devait respecter les clauses contractuelles et vous appliquer la grille salariale correspondant au niveau 1 coefficient 170 indiqué dans votre contrat.

Il est précisé que vous êtes cadre autonome dans votre contrat donc c'est bien le salaire minimum de 4024 euros qui devait vous être payé.

Pour ce qui concerne la période d'essai, si la convention collective indique 7 mois maximum, vous ne pouviez en faire 8.

Si la rupture du contrat a eu lieu après les 7 mois de la période d'essai, ce n'est plus une rupture pendant la période d'essai mais un licenciement qui devait être justifié par un motif.

Avant le licenciement l'employeur devait donc vous convoquer à un entretien préalable par courrier recommandé avec avis de réception. Il devait obligatoirement vous indiquer dans la lettre de convocation que vous pouviez vous faire assister par un conseiller pendant l'entretien préalable.

Je vous invite donc dans un premier temps à réclamer ce qui vous est dû en matière de salaire, à votre ex-employeur.

Qu'il vous paie ce qu'il vous doit ou refuse de le faire, vous l'assignerez devant le Conseil des Prud'hommes.

Si il vous paie, vous n'aurez pas besoin de l'assigner en référé.

Par contre si il refuse, vous aurez deux procédures à faire devant le Conseil des Prud'hommes.

Une procédure en référé pour obtenir le paiement des compléments de salaires et une procédure au fond pour rupture abusive du contrat et non-respect de la convention collective pour la période d'essai et de la procédure de licenciement.

Par heaven311, le 30/01/2012 à 20:12

Bonsoir,

J'ai eu une réponse d'un avocat. qu'en pensez vous?

Bonjour,

Selon la convention collective bureaux d'études, c'est l'ingénieur ou le cadre sans responsabilité complète passé sous les ordres d'un chef qui est classé au coefficient 170, position 3-1.

Suite à l'avenant du 21 octobre 2011, le salaire minimum mensuel brut d'un salarié classé position 3-1, coefficient 170 est égal à 3 354,10 euros soit une rémunération annuelle brute égale à 40 248 euros.

Toutefois, pour les collaborateurs de position 3, soumis à une convention de forfait annuel en jours, la durée du travail est de 217 jours par an. La rémunération annuelle est au moins égale à 120% du minimum conventionnel (soit 48 300 euros bruts annuels). Il semblerait donc que le salarié doit être soumis à une convention de forfait jours pour se voir appliquer cette majoration.

Si tel est le cas en l'espèce, alors le salarié pourrait réclamer devant le conseil de prud'hommes le paiement des salaires non versés.

La question est de savoir si les juges peuvent accorder cette majoration de salaire du simple fait que le contrat de travail prévoit un statut de cadre autonome supposant une éventuelle convention de forfait car pour bénéficier d'une convention de forfait il faut être cadre autonome mais tous les cadres autonomes ne bénéficient pas d'une convention de forfait. Nous ne pouvons répondre à cette question.

Par heaven311, le 31/01/2012 à 20:34

Personne ne peut me conseiller encore? je ne sais que faire?

Par **pat76**, le **01/02/2012** à **12:57**

Bonjour

Vous avez une convention de forfait/jours?

La convention collective syntec indique que pour les cadres la période d'essai est de 3 mois renouvelables.

Par contre voici ce qu'indique le Code du Travail concernant la période d'essai.

Article L1221-19 du Code du Travail

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 2 (V)

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

- 1° Pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;
- 2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;
- 3° Pour les cadres, de quatre mois.

Article L1221-21 du Code du Travail

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 2 (V)

La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 1° Quatre mois pour les ouvriers et employés ;
- 2° Six mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 3° Huit mois pour les cadres.

Par **heaven311**, le **01/02/2012** à **13:16**

Bonjour PAT76

Le souci est que je n'ai jamais signer de convention forfait/jours.

Il est juste marquer son mon contrat:

Compte tenu de la nature des fonctions de Mr X., de l'étendue de ses responsabilités et du

degré d'autonomie dont elle dispose dans l'organisation de son emploi du temps, les parties sont convenues que le Salarié est un cadre autonome au sens de l'article L.212-15-3 III du code du travail, impliquant un décompte de son temps de travail en jours indépendamment de toute référence horaire

Donc à savoir si je peux me prévaloir de ce statut ou pas?

Par **pat76**, le **01/02/2012** à **13:28**

Rebonjour

Je vous ai signalé que l'article L 212-15-3 du Code du travail n'était plus en vigueur à la date ou vous avez signé votre contrat de travail, il a été modifié par la Loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Je pense que vous dépendez de l'article du Code du travail qui suit:

Article L3121-43

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 19 (V)

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 :

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 ;

2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

NOTA: Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 JORF du 21 août 2008 art. 19 III : Les accords conclus en application des articles L. 3121-40 à L. 3121-51 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur.

Cite:

Code du travail - art. L3121-39

Cité par:

relatif à l'organisation et à l'aménagement du ... - art. 37 (VNE)

Arrêté du 16 mars 2009 - art. 1, v. init.

Mise à jour de la convention - art. (VE)

Travail de nuit - art. 2 (VE)

Arrêté du 18 octobre 2010 - art. 1, v. init.

Durée du travail - art. 1er (VE)

Arrêté du 14 février 2011 - art. 1, v. init.
portant modification de la convention - art. 7 (VNE)
portant mise à jour de la convention - art. 4 (VNE)
Code du travail - art. D3171-10 (V)
portant actualisation de la convention collective - art. 19 (VNE)
relatif à la mise à jour de la convention - art. 6.5.1 (VNE)

Anciens textes:
Code du travail - art. L212-15-3 (AbD)

Par **heaven311**, le **01/02/2012** à **13:35**

Oui donc mon cas reste très ambigu

Je ne peux réclamer quoique ce soit au risque d'aller devant le CPH et de perdre.

Par **pat76**, le **01/02/2012** à **15:22**

Pourtant votre contrat de travail précise que vous êtes considéré comme cadre autonome et que de ce fait cela implique un décompte de votre temps de travail en forfait/jours.

Donc, en partant de celà, vous pouvez envisager de réclamer à bénéficier de la rémunération prévue par la grille salariale de votre convention collective.

Vous pouvez contester la rupture abusive du contrat, puisque la période d'essai était terminée lorsque la rupture a eu lieu et que la procédure de licenciement n'a pas été respectée. Cela vous permettra de soulever également le problème sur la rémunération que vous étiez en droit de percevoir au visa de votre qualification indiquée dans le contrat et du temps de travail en forfait/jours.

La durée de ce forfait jour aurait dû être précisée dans votre contrat.

Par **Lennyk**, le **17/01/2013** à **01:16**

Bonjour,

Je suis dans une situation un peu particulière...[smile7]

Voilà, je suis employé dans un hôtel, en statut de cadre qui dit :

[s]Article 2 / Durée et lieu de travail[/s]

" Compte tenu du statut de cadre, M. X effectuera 217 jours de travail par an." sur mon

contrat de travail, avec un Niveau VI, echelon 1. Je n'ai pas encore une ancienneté d'un an (avril prochain).

Je vous contacte car mon directeur d'établissement m'a mis en mise à pied conservatoire, et ce, depuis maintenant huit jours, sur le champs il ma demandé de partir en présence de la DRH sans m'avoir remis aucun document me le précisant. J'ai donc envoyé un recommandé en AR stipulant, que c'était bien mon directeur qui m'avait demandé de quitter les lieux immédiatement, pour me défendre en cas d'absence injustifiée et aussi que je serai accompagné d'un conseiller.

Ce qu'il me reproche, est un rapport, que je fais quotidiennement à la fin de mon service à ma direction (en l'occurrence mon directeur), en précisant le détail de ma journée. Ce jour là, j'étais seul dans mon service avec une amplitude horaire de 12h00 à 3h00 + 10 mn pause , et est mis textuellement dans mon rapport qu'il manquait de personnel, sous forme : "Réveillez-vous !! Merci". Ce qui je reconnais est un peu fort. Cependant est-il en droit pour cela de me mettre en mise à pied CONSERVATOIRE ?? Sachant que j'ai eu ma convocation en AR, et que sur la présente, aucun fait n'est exposé, et qu'il me reproche une faute grave, pour insubordination à la hierarchie à la convocation, qui par ailleurs s'est bien passée. De plus, la période des 5 jours ouvrables n'a pas été respectée, j'ai dû demander à un délégué du personnel, qui ne connaît rien à ce niveau, car n'à pas eu de formation depuis son election il y a 3 mois maintenant.

Je suis maintenant en attente de la décision, et est toujours en mise à pied conservatoire jusqu'à reception de ma sanction qui me sera notifiée par recommandé, ma précisé mon directeur au cours de l'entretien qui se traduira par un avertissement ou un licenciement.

Qu'en pensez-vous ?

Merci pour votre aide, qui va m'être bien précieuse.

Par **pat76**, le **18/01/2013** à **18:31**

Bonjour

Si le délai de 5 jours ouvrables entre la date de réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable et le jour de l'entretien n'a pas été respecté, il y vice de procédure.

Dans la lettre de convocation à l'entretine préalable, il est précisé que vous pourrez faire l'objet d'une sanction disciplianire pouvant aller jusqu'au licenciement?

Vous avez informé l'inspection du travail de la situation?

Quant au délégué du personnel, il est adhérent d'un syndicat?

Par **Lennyk**, le **19/01/2013** à **17:04**

Bonjour,

Tout a fait, il est précisé qu'une sanction sera prise pouvant aller jusqu'au licenciement sur la convocation. Le délégué qui ma représenté, fait parti du C.E de l'entreprise (elle n'a d'ailleurs pas eue de formation qui je crois est obligatoire).

J'ai donc reçu aujourd'hui la sanction, en AR, qui se traduit par : Une transformation de ma mise à pied conservatoire, par une mise à pied disciplinaire. Je reprends mes fonctions lundi, et ça en reste là.

Je ne donnerai pas de suite à cette parenthèse qui bien sûre sera notifié dans mon dossier tout au long de ma carrière dans l'entreprise. Par cela j'ai pris conscience de beaucoup de chose, notamment que je suis statut de cadre ert que je n'ai pas d'horaires fixes au vue de mon statut qui se conclus par un forfait de 217 jours/an.

Or, je suis sur un planning avec des horaires fixes...

Au dela de cela, la MAPC ne peut se transformée en MAPD car c'est antérieure à la date du jour, juste pour ne pas me payer les jours de mise à pied.

Et enfin, je ne suis pas payé à hauteur de ce qui devrait, car le plafond lié à ma convention collective, n'est pas respecté, je suis en dessous.

Maintenant que je sais tout cela, il n'y aura pas de suite mais je garde bien sous le coude toutes ces informations.

Merci à vous pour votre aide, et vos conseils ;)