



Contrat de travail invalide - Syntec modalités 2

Par **Kantar**, le **03/03/2017** à **10:49**

Bonjour,

Désolé par avance pour la longueur de mon message mais je voudrai être le plus précis possible. Merci par avance pour votre temps.

Je suis cadre salarié sous convention Syntec depuis 5 ans dans une PME de 175 employés . Comme des dizaines d'autres employés dans mon entreprise, mon contrat de travail stipule les points suivants:

« Conformement aux dispositions legales et conventionnelles en vigueur et notamment a l' accord collectif de branche du 22 juin 1999, et apres consultation du comite d'entreprise, les parties conviennent qu'eu egard a votre qualite de cadre, a la nature de votre fonction et a votre impossibilite de travailler selon des horaires predefinis, la duree de votre travail effectif est etablie dans le cadre d'un forfait hebdomadaire de 38 h 30 de travail effectif et dans la limite de 218 jours par an.

Ce nombre d'heures et de jours constitue pour vous un maximum des lors que beneficiez, compte tenu de votre temps de presence dans l'entreprise, de vos droits complets en matiere de conges payes legaux et conventionnels.

Bien que vos horaires ne puissent etre predefinis, vous vous engagez a vous conformer a l'organisation de travail mise en place dans l'entreprise pour votre categorie professionnelle et dont vous avez parfaitement connaissance, et a etre notannnent present pendant les heures habituelles d'ouverture de la societe qui sont, a ce jour et a titre d'information, fixees comme suit:

– du lundi au jeudi de 8 h 45 a 17 h 45

– le vendredi de 8 h 45 a 16 h 15

avec une pause dejeuner quotidienne de 1 h.

En outre, afin de reduire cette duree du travail a 35 heures en moyenne par semaine, vous

beneficiez de jours de reduction du temps de travail, que vous devrez prendre au cours de la periode de reference, en accord avec votre responsable hierarchique, en tenant compte des modalites fixees par les dispositions conventionnelles. »

J'en déduis donc que j'entre dans le cadre de la modalité 2 de la convention SYNTEC, et je dispose bien de 10 jours de RTT par an.

Cependant j'ai 3 questions à vous poser, et je vous remercie d'avance pour votre réponse :

(A noter que j'ai vérifié, il n'y pas eu d'accords d'entreprise réalisés à ce jour.)

1. Mon employeur fixe une présence obligatoire au travail de 38h30 par semaine, est ce légal dans le cadre de la modalité 2 ? Ne devrait-il pas plutôt imposer 35h par semaine avec des horaires d'ouverture des bureaux permettant de travailler jusqu'à 38h30 ?

2. De plus, j'ai été rémunéré durant l'année 2012 avec un salaire annuel de 36008€ , inférieur au plafond de la sécurité social de l'époque qui était de 36372€. Est ce que cela relève du cadre de l'Arrêt n° 1834 du 4 novembre 2015 (14-25.745 ; 14-25.751) de la cours de cassation ? Y a t'il prescription ? (A noter que je ne suis pas seul dans ce cas, que tous les salariés embauchés depuis 2012 ont été rémunéré 36008€ leur première année).

3. Mon contrat de travail stipule en outre que :

« 2) Annuellement: aux appointements mensuels mentionnes ci-dessus s'ajouteront:

– en milieu d'annee une prime de vacances,

– en fin d'annee, une gratification.

Chacun de ces deux complements est egal a un mois de salaire, base 38h30 heures ; la prime de vacances comprend l'aide financiere aux vacances prevue par la Convention Collective. »

Le salaire annuel de 36008€ comprenant ces 2 mois, il inclut donc l'aide aux vacances prévue par la Convention Collective, est ce normal ? Le calcul du salaire minimum ne doit il pas être réalisé sur le salaire hors aide aux vacances ?

Enfin, si toute ces interrogations s'avèrent être justifiées, est ce que cela implique que mon contrat de travail est caduque ? Quelles peuvent être les conséquences pour l'entreprise ?

Merci beaucoup pour votre aide qui j'espère pourra changer la vie quotidienne de moi-même et mes collègues.

Cordialement.

Par morobar, le 03/03/2017 à 11:06

Bonjour

Un contrat de travail n'est jamais caduque. Il peut comporter des dispositions irrégulières, qui seront considérées comme non écrites.

En effet considérer qu'un contrat est nul revient à remettre les choses en l'état comme si le contrat n'avait jamais existé.

Il est impossible à l'entreprise de vous rendre votre temps, et il vous est certainement difficile

de restituer les salaires versés.

Par contre un tel contrat de travail niant tout autonomie et imposant un horaire de bureau va être requalifié, on ne peut pas appliquer un temps de travail forfaitaire en jours et simultanément imposer les horaires de travail.

Par **Kantar**, le **03/03/2017** à **11:18**

Merci pour votre réponse rapide.

Donc si je comprends bien, le temps de travail dans un contrat de travail est considéré comme une clause, et si celle-ci est irrégulière elle est considérée comme non écrite. Ceci nécessiterait une requalification du contrat par l'entreprise.

Dans les faits, que risque l'entreprise ?

A noter que dans la convention collective syntec, il existe une sorte de "faux" forfait jour défini par les modalités 2, (voir lien ci dessous). Donc nous ne sommes ni au forfait heure, ni au forfait jour mais entre les deux. *"L'horaire hebdomadaire est 35 heures avec des variations horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10 %, soit 38 h 30."*

http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail-article.aspx?secteur=PME&id_art=7058&titre=Forfait+heures+SYNTEC-CINOV+%3A+respectez+la+convention+collective+!

Par **morobar**, le **03/03/2017** à **14:18**

Bonjour,

L'entreprise n'a que des risques financiers.

Le contrat de travail est requalifié en contrat "classique" avec décompte des heures, heures supplémentaires après 35 h...