



Dépassement du temps de travail annuel & perte de cp

Par **Scott**, le **05/07/2011** à **20:31**

Bonjour,

Je suis depuis 2 ans ingénieur pour une entreprise signataire de la convention Syntec. Si je comprends correctement celle-ci, le temps de travail annuel pour quelqu'un dans ma position ne peut excéder 219 jours par an.

Le nombre cumulés de jours de travail eff. était de 253 la première année et 235 la seconde (sans aucune heure supplémentaire) : est-normal ? Que puis-je faire ?

D'autre part, j'ai été informé début mai (de cette année) que je devais impérativement poser les 17 CP accumulés avant la fin du mois sous peine de les perdre. Hors, consultant pour une autre entreprise, ceci m'était impossible ; mon supérieur m'a proposé de ne poser qu'une semaine de CP et s'est engagé (sans document écrit/signé) à me compenser pour les 12 autres, en m'affirmant que c'était une procédure fréquente.

A la fin du mois de juin, outre le non-paiement, j'ai constaté que ces 12 CP non-pris étaient déclarés comme ayant été pris, ce qui est faux et va à l'encontre de ma fiche de paye du mois précédent. Entre autre, cela a drastiquement diminué le nombre de tickets restaurants perçus. Pire, le système informatique de déclaration des congés/jours travaillés affirme désormais que j'étais en CP pendant 12 jours en réalité travaillés (ce que je peux prouver).

Là encore, que puis-je faire ? J'ai tenté de prendre contact avec mon entreprise, pour me trouver face à une absence totale de réponse...

Merci d'avance pour votre aide !

Par **Cornil**, le **06/07/2011** à **23:41**

Bonsoir Scott , salut Collègue.

La convention syntec est une usine à gaz, mais pour être soumis à ce satané forfait jours annuels, il faut en plus l'avoir signé dans son contrat de travail!

Ceci dit, théoriquement, le dépassement du forfait jours annuel ne peut pratiquement avoir lieu qu'en cas de travail le samedi , le dimanche ou jours fériés , ou en cas de non prise des congés annuels dans leur intégralité, ou en cas de non utilisation des RTT (12 jours chapitre 2 article V) .

Je ne vois pas comment tu peux arriver à 253 jours annuels , ou même 235, sans cela, car le chiffre de 219 tient compte de tout ça. .

Dans le premier cas, ce travail non prévu exige compensation peu importe le forfait jours.

Dans le deuxième cas, les jours de congé non pris sont normalement reportés, sauf si l'employeur prouve que c'est de ton fait qu'ils n'ont pas été pris avant la fin de la période de référence (1er juin N+1 puis pour des congés acquis au 1er juin N) sauf accord d'entreprise modifiant cette période de référence.

Dans le troisième cas, c'est le flou artistique: la Convention syntec ne parle de ces RTT que comme d'un droit "à la demande du salarié" et ne prévoit nullement de compensation monétaire si non utilisation. On ne peut pas utiliser dans le cadre d'un forfait jours annuel le principe RTT= compensation heures supplémentaires effectuées, puisqu'il n'y a pas décompte d'HS! Les employeurs en profitent !

Concernant les pratiques récentes sur tes congés.

1) tu ne peux prétendre à report de congés au prétexte de travail dans une autre entreprise. Rien ne t'empêchait de prendre tes congés dans l'entreprise tout en poursuivant ton activité de consultant **préexistante** dans l'autre.

2) par contre il est absolument illégal de considérer que tu es en congés alors que tu as travaillé, et en plus de restreindre de ce fait tes tickets restaurant. on peut tout plus constater la déchéance de tes droits à congés.

Mais n'y a-t-il pas d'élus du personnel et/ou syndicats dans ton entreprise?

A+ peut-être

Bon courage et bonne chance.

Par **Scott**, le **07/07/2011** à **00:39**

Bonjour Cornil,

Merci pour ta réponse.. Quelques précisions pour poursuivre sur ce que tu disais :

- Concernant les 253 jours : absolument aucun congés la première année, ma boîte m'ayant affirmé que je ne pouvais pas en poser (sauf par anticipation) avant d'avoir au moins 1 an d'ancienneté.

Au final, depuis 2 ans (et quelques) j'ai pu bénéficier de tous mes RTT et 15 CP. J'avoue ne pas avoir le nombre exact en tête, mais il me semble que je suis censé pouvoir en poser

environ 22 par an : on est quand même loin du compte !

- Par "consultant pour une entreprise", je ne parlais pas d'un autre travail mais du même : je suis embauché par X pour travailler chez Y. En pratique donc, les congés ne sont acceptables que s'ils plaisent à la fois à mon employeur et son client.

Au passage, cela veut également dire que mes contacts avec mon employeur réel se résument à moins d'une heure par an, et explique partiellement que je ne sois guère familier avec les représentants du personnel, ni même leur rôle.

Même si les explications précédentes m'ont aidé à mieux comprendre ce qui se passe, j'avoue que c'est encore assez flou pour moi... Au final, la situation est-elle normale, et dans le cas contraire, est-ce que je peux faire quelque chose ?

Merci,
Scott

Par **Cornil**, le **07/07/2011** à **01:16**

Bonsoir Scott

1) concernant les congés 1ère année si ton employeur refuse de les donner "par anticipation", ils sont conservés de droit.

2) concernant les RTT , ce n'est pas pareil, ils sont à exercer dans l'année, mais la convention Syntec ne fixe à ce sujet que **12 jours minimum par an, sur demande du salarié**. tu parles de 22 jours, et ne sais pas combien tu en as exercés... si accord d'entreprise à ce sujet, c'est possible, mais je ne le connais pas !.

3) pour la prise de congés , désolé, mais en droit, ce n'est pas à toi de te faire justice toi-même à ton détriment pour refuser de les prendre en fonction de ton travail pour X chez Y, ou alors tu obtiens un accord ECRIT pour report de la part de X. Sinon, en droit ils sont perdus.

4) comme tu me confirmes implicitement que tu n'as jamais travaillé le week-end ni jours fériés, je n'arrive pas à comprendre comment la première année, en ayant pris tes RTT, tu arrives à 253 jours travaillés dans l'année, car $52 \times 5 = 260$, - 3 (jours fériés lundi de Pâques , lundi de Pentecôte, ascension tombant automatiquement jour ouvré) - $8 \times 5 / 7 = 6$ (jours fériés au hasard calendrier) = 251 jours ouvrés dans l'année, sans RTT!

Désolé, mais sans plus d'explication de ta part, notamment sur les jours de RTT et de congés exercés , je ne peux t'en dire plus sur tes recours éventuels.

Je t'ai déjà répondu sur l'illégalité de tes BS avec congés pris alors que tu as travaillé.

Par **Scott**, le **07/07/2011** à **09:46**

Bonjour,

Concernant le 2), et après vérification, il s'agissait de CP et non de RTT (je me suis peut-être mal exprimé), et au passage 27 par an et non 22.

Concernant le 4), j'ai la possibilité d'utiliser les RTT non-pris dans les 3 mois suivants la fin de

l'année fiscale ; c'est ce que j'ai fait lors de la première année. En conséquence de quoi sur la première année fiscale, chaque jour ouvré a été un jour travaillé.

J'avoue ne pas savoir pourquoi le total est 253 et pas 251, il faudrait que je reprenne les BS mois par mois pour voir d'où vient la différence de deux jours entre la réalité telle que constatée sur BS et tes calculs.

Par **Cornil**, le **07/07/2011** à **15:34**

Bonjour scott

Je n'arrive toujours pas à comprendre.

Maintenant tu dis avoir pris en début 2010 les RTT de 2009, cela explique presque totalement les 253 jours ouvrés de 2009, où tu n'as pris ni congés ni RTT (le calcul que j'ai fait de 251 n'est qu'un calcul en probabilité sur une année moyenne).

Mais tu ne dis pas combien de jours de RTT tu as pris alors , et cela reporte le problème sur 2010: comment peux-tu arriver à 233 jours travaillés en ayant pris tes RTT y compris ceux hérités de 2009, et tes congés? A moins que tu considères tes RTT comme jours travaillés!

Bon, le nombre de jours Syntec de 219 jours travaillés (d'ailleurs il faudrait dire 220 maintenant avec la "journée de solidarité") est basé sur une année "normale" avec prise des congés annuels (pourquoi parles-tu de 27 jours de CP , dans Syntec c'est 25, les jours supplémentaires d'ancienneté ne démarrant qu'après 5 ans) et des RTT.

Si tu travailles plus, du fait de non prise RTT et congés dans l'année mais si tes droits à congés sont reportés, ainsi que tes droits RTT , tu n'as pas droit à rémunération supplémentaire pour l'année de ce fait. Inversement l'année suivante, la prise de ces droits reportés peut te permettre de travailler moins des 220 jours annuels sans qu'on puisse te le reprocher.

Voilà tout ce que tu peux dire sur le principe.

Donc:

- concernant 2009, rien à dire, du fait des reports sur 2010
- concernant 2010, j'attends toujours tes explications.
- concernant 2011, je pense que si tu dépasses les 220 jours en ayant pris normalement tes RTT, mais pas tous tes congés, du fait de l'annulation de ces 8 jours, il y a matière à contester la décision de l'employeur car c'est lui alors qui t'impose ce chiffre supérieur à 220.

Bon courage et bonne chance.

Bon courage et bonne chance