



Questions sur Convention SYNTEC

Par **Chiquito**, le **16/01/2014** à **00:17**

Bonsoir,

Nous sommes plusieurs ingénieurs d'une petite entreprise et nous nous posons des questions concernant notre situation.

Pour situer le contexte :

- Nous sommes **ingénieurs** d'une entreprise de moins de 10 salariés (société de service).
- Nous dépendons de la **convention SYNTEC (3018)**.
- Nous sommes **cadres de mission avec un coefficient 130 et position 2.2**.
- Nous travaillons **40H/semaine** et avons **25 jours de congés et 12 jours de ARTT**. Nos contrats indiquent que nous sommes au **forfait jour (forfait annuel de 215 jours)**.

Nous avons établi entre nous une liste de questions "assez" précises en espérant trouver de l'aide sur ce forum : (nos questions touchent certainement des domaines divers mais nous sommes preneurs de vos réponses même partielles)

1. Étant dans la confusion dans nos esprits entre les notions de salaire minimum conventionnel et plafond de la sécurité sociale suivant notre modalité de cadre de mission, nous nous demandons quel est donc le salaire minimum correspondant à notre position, coefficient et modalité ?
2. Est-ce normal que nous travaillons 40h/semaine sachant qu'on ne nous paie pas d'heures supplémentaires ? Est-ce qu'un cadre de mission peut réellement être au forfait jour? (Le forfait jour est indiqué sur nos contrats et fiches de paie, mais nous n'avons pas d'autre

accord collectif ou individuel)

3. Nous sommes basés en permanence chez notre unique client. Nous n'avons pas d'ordre/lettre de mission mais il est explicitement écrit dans nos contrats de travail que notre lieu de travail est chez notre client. Existe-t-il une durée maximale de mission chez un client ? Le 'prêt'/détachement de personnel pour une durée indéterminée est-il légal ?

4. Aucune distinction n'est faite entre nous (les salariés de la société de service) et les salariés du client : mêmes conditions de travail, même travail, congés et RTT validées par notre chef de service (du client) et non par notre patron, nous avons uniquement des fiches de poste chez notre client,... Étant donnée cette confusion entre la société à laquelle nous appartenons et notre client, existe-il une loi (une jurisprudence, ...) selon laquelle le client soit obligé de nous intégrer parmi ses effectifs ?

5. Lorsqu'il y a une fermeture exceptionnelle du client, on nous oblige à poser également des congés ou RTT. Est-ce normal ? Ne devrions pas être en 'inter-mission' durant ces périodes ?

6. Nos salaires sont avec 'prime de vacances incluses'. Cependant, nous n'en connaissons pas le montant. Cette prime doit-elle vraiment être incluse dans le salaire ? Son montant doit-il être donné explicitement ?

7. Existe-t-il d'autres primes, prévues par notre convention et/ou le droit du travail, auxquelles nous ayons droit ?

Cela fait beaucoup de questions... J'espère également avoir été clair...

Merci à tous ceux qui ont lu jusqu'ici! :-)

Bonne soirée

Par **Chiquito**, le **17/01/2014** à **21:27**

Bonsoir,

Quelqu'un a des idées même pour un seul des points?

Merci.

Bonne soirée

Par **moisse**, le **18/01/2014** à **10:02**

Bonjour,

Oui sur plusieurs points.

Le forfait temps ne paraît pas compatible avec un horaire régulier et imposé.

Cependant la convention SYNTHEC, à mon grand étonnement, prévoit une rémunération forfaitaire pour les cadres, eu égard à leurs activités, indépendantes des heures travaillées.

J'ignore si j'interprète bien cette disposition qui me paraît exorbitante du droit commun.

Ensuite :

1) Le plafond de sécurité sociale est déterminé chaque année sous contrôle gouvernemental pour fixer le plafonnement de l'assiette de salaire dans le calcul de la plupart des charges.

Ce plafond permet aussi de découper les salaires en plusieurs tranches :

* tranche A : de 0 au plafond

* tranche B du plafond à 3 x le plafond

* tranche C : au dessus.

Le statut "carte" n'a d'intérêt que pour une rémunération dépassant le plafond avec un taux sur la tranche B (ou C) le plus haut possible, mais c'est un choix d'entreprise.

La rémunération minimale est fixée par la convention collective, ici SYNTHEC, elle est forcément égale ou supérieure au SMIC à horaire égal.

La SYNTHEC prévoit l'attribution d'un certain nombre de points (indice) par position.

La multiplication de l'indice par la valeur du point donne la rémunération.

Le point est actuellement fixé à 20.21 ce qui donne pour un indice de 130 :

$$130 \times 20.21 = 2627.30$$

2) salaire sans heures sup.

Le bénéfice des RTT est censé compenser (récupération) le temps de travail excédant celui fixé contractuellement.

En général s'il y a RTT il n'y a pas de rémunération des heures supplémentaires.

En outre le contrat de travail peut fixer une rémunération pour un horaire supérieur à la durée légale du travail (35 h) tant que cette rémunération est supérieure au salaire minimal majoré par les heures supplémentaires prévues.

3) Il n'y a pas à ma connaissance de durée maximale pour un détachement.

Mais je ne suis pas un spécialiste du prêt de main d'œuvre qui à mon sens, est toujours à la limite de l'irrégularité.

4) Le contrat de travail est caractérisé par le lien de subordination.

La situation que vous décrivez est de nature à effectivement provoquer la requalification des contrats de prestation en contrats de travail, surtout si votre employeur réel n'a qu'un seul client.

5) le procédé paraît acceptable.

6) il n'est pas prévu que la prime de vacance soit explicitement indiquée.

Tout est bon pour passer en prime de vacance hors les remboursements de frais et avantages en nature.

7) Le droit du travail ne prévoit pas de prime mais des majorations au salaire de base, des repos récupérateurs ou compensateurs ou les 2.

Par **Chiquito**, le **18/01/2014** à **23:22**

MERCI beaucoup pour votre réponse et je me permets de continuer le "débat" (toujours sur

les mêmes questions)

1) Il nous semble que ce mode de calcul est celui d'un ingénieur en modalité standard? (Mais nous sommes cadres de missions)

L'article 3 du chapitre 2 de l'annexe 7 de la Syntec stipule que "tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés [par la réalisation de missions] à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale".

Ce même article indique également que "le personnel ainsi autorisé à dépasser l'horaire habituel dans la limite de 10% doit bénéficier d'une rémunération annuelle égale à 115% du minimum conventionnel de sa catégorie"

Le salaire conventionnel ne serait-il pas plutôt :

$130 \times 20.21 \times 1.15 = 3021.40\text{€}$?

Or le Plafond de la sécu était en 2013 de 3086 € donc c'est ce dernier qui doit être retenu comme minimum?

2) Nos contrats de travail ne précisent pas que nos RTT sont une compensation d'heures supplémentaires surtout que nous en réalisons beaucoup.

Nous avons lu sur ce forum que notre forfait jour ne serait pas vraiment un forfait jour (c'est déroutant!). Qu'en pensez-vous?

[http://avocats.fr/space/carolevercheyregard/content/_612F159D-1071-45CF-BA13-5A36BEFA3668#3E9420FF-B7C7-4993-85E7-DE4160704459]

3 - 4) Est-ce qu'il existe une jurisprudence en la matière?

5)

6) Mais notre salaire sans cette prime devrait bien nous être donné explicitement ? à défaut de connaître le montant de la prime...

7)

Merci pour vos réponses!!!

Cordialement

Par **moisse**, le **19/01/2014** à **11:19**

Bonjour et bon dimanche

Réponse partielle :

Le plafond de la SS est sans influence sur les rémunérations contractuelles ou conventionnelle.

Comme il est interdit d'indexer un salaire sur un indice quelconque, indexer une rémunération sur le plafond serait irrégulier. Ce serait en outre une bêtise de l'employeur, ce plafond ayant la fâcheuse tendance à augmenter plus vite que les salaires et le coût de la vie.

La définition de RTT est "récupération du temps de travail" effectif donc les heures sup.

Pour ce qui est de la prime, j'ai déjà répondu.

Dire que la prime n'est pas explicite équivaut à dire aussi que le salaire ne sera pas explicite. Pour ce qui est des conventions forfaitaires, il existe de nombreuses décisions requalifiant en contrat classique avec paiement des heures supplémentaires.

Un lien pour vous :

<http://www.village-justice.com/articles/Cadres-forfait-jours-point,12178.html>

Un autre : <http://www.cadrescdfd.fr/actualites/le-forfait-jours-une-specificite-technique-et-exigeante-0014851>

Et encore : <http://lecercle.lesechos.fr/entrepreneur/social-rh/221177244/annulation-forfaits-jours-fin-rtt-cadres>

Je crois me souvenir d'une décision concernant des dizaines de cadres d'une même world compagnie française.

Par **Chiquito**, le **19/01/2014** à **19:35**

ah très bien merci,

et concernant les 115% du salaire conventionnel, c'est une mauvaise interprétation?

Par **moisse**, le **20/01/2014** à **09:52**

Bonjour,

Je ne peux pas me prononcer, j'ignore beaucoup de choses sur cette convention et les termes professionnels comme le distingo entre un cadre et un cadre en mission.

Je sais par contre faire le distingo entre un chauffeur routier et un chauffeur grand routier (rien à voir avec la taille des routes) et les ordres de mission écrites censés être remis à tous deux.

Par **Chiquito**, le **20/01/2014** à **20:25**

Merci Moisse pour votre participation!

S'il y a d'autres spécialistes, nous sommes ouverts à toutes les précisions possibles :-)

Par **syndicat-7s**, le **08/04/2014** à **17:36**

Bonjour,

Votre situation, telle que présentée, laisse supposer qu'il y a plein d'anomalie voire des délits qui je l'espère sont résolus à ce jour.

Bon courage

Bien cordialement

