



Comment dénoncer contrat de travail contraire convention coll ?

Par **spip93**, le **13/09/2013 à 09:00**

Bonjour à tous et à toutes,

(Avant tout je tiens à préciser que c'est bien à une amie à qui cela arrive et non à moi [smile4])

J'ai une amie qui travaille comme graphiste dans une agence web. Pour le moment, elle est au forfait semaine (35 ou 39h je ne sais plus très bien). Son patron lui a proposé (plutôt imposé mais ça c'est une autre histoire) de passer au forfait jour le mois prochain, avec, quand même une augmentation à la clé.

Cette amie a très peur, en passant au forfait jour que son patron lui "colle" du boulot juste avant de partir, ou des réunions avec des clients en fin de journée ce qui l'obligerait à rester plus longtemps qu'à l'heure actuelle au détriment de sa vie de couple et de famille.

En regardant dans les conventions collectives du Syntec dont dépend l'agence web, elle s'est aperçu que la durée de travail était hebdomadaire et ne pouvait pas excéder 35 heures. Cependant, d'autres personnes lui ont conseillé de ne pas agiter la convention collective sous peine de vexer son patron (très colérique) et de se le mettre à dos. D'autant plus que, quand je vous disais qu'il lui "imposait" le forfait jour, ça n'était pas des c... Il a en effet menacé, si elle ne passait pas au forfait jour, de virer la subalterne et collaboratrice de mon amie, de mettre mon amie à la place de sa subalterne, et de trouver quelqu'un d'autre à la place de mon amie qui lui acceptera le forfait jour.

Du coup, je voulais savoir comment (et à qui) dénoncer un contrat de travail qui ne respecte pas les conventions collectives du Syntec ? A l'inspection du travail ? Au Syntec ?

De plus, peut-on le faire anonymement (*parce que ni moi, ni encore moins mon amie, n'a envie que son nom apparaisse et se mettre son patron à dos*) ?

D'avance merci pour vos réponses.

Bonne journée [smile3]

Par **P.M.**, le **13/09/2013 à 10:46**

Bonjour,

Déjà il n'y a pas de forfait à la semaine mais un horaire sur 35 ou 39 h au-delà duquel les heures supplémentaires doivent être payées en plus du salaire mensuel...

Si la salariée passe au forfait / jour, ce n'est pas pour un mois mais définitivement et il faudrait savoir si elle dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et si la nature de ses fonctions ne la conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel elle est intégrée...

Ce n'est pas parce que l'employeur, lui, brandit la menace qu'il peut la mettre à exécution car il ne pourrait pas ainsi procéder à une rétrogradation qui implique une modification essentielle du contrat de travail même si le forfait / jour est bien prévu à [l'art. 4 de l'Accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail en Annexe de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils](#) à condition selon [l'Arrêt 11-28398 de la Cour de Cassation](#), il est nécessaire qu'un Accord d'entreprise correctement conclu vienne corriger les insuffisances de cette disposition conventionnelle pour rendre le forfait / jour applicable...

Par **spip93**, le **15/09/2013 à 20:07**

Bonjour pmtedforum et merci de votre réponse.

Si je résume bien celle-ci "**le forfait jour est bien prévu par l'art. 4 de l'accord du 22 juin 1999 (...) [s]à condition[/s] (selon l'arrêt 11-28398 de la cour de cassation) [s]qu'un accord d'entreprise**" ait été "correctement conclu[/s]".

En fait, si j'ai bien compris ce que veut faire le patron de mon amie, il veut la passer en "cadre" (d'où l'augmentation de salaire) ET en forfait jour. Je pense qu'en l'augmentant et en la passant en cadre, il espère qu'elle ne soit pas trop regardante (voire ne dise rien) vis à vis de ses nouvelles horaires et des heures supp qu'elle sera ainsi amené à faire.

Ma question est "est-ce qu'en la passant en cadre, peut-il la passer en forfait jour SANS accord d'entreprise ?"

De plus, pour qu'il y ait "accord d'entreprise", il faut qu'il y ait tractations entre le patron et un représentant syndical, non ? Or à l'agence web où travaille mon amie, ils sont 7 salariés; c'est un nombre insuffisant pour qu'il y ait un représentant syndical, non ?

Merci pour votre réponse.

Par **P.M.**, le **15/09/2013 à 21:24**

Bonjour,

Le statut cadre n'implique pas forcément que la salariée soit au forfait / jour et celui-ci doit être conclu dans les conditions légales et la Cour de Cassation estime que la Convention Collective syntec n'est pas suffisante...

Un Accord d'entreprise pourrait éventuellement en l'occurrence être négocié conclu avec un salarié mandaté par une organisation syndicale...