



Légalité temps de travail

Par **glide**, le **15/05/2013** à **16:57**

Je cherche des renseignements concernant la durée du travail.

Je suis salarié dans le secteur privé dans une entreprise de conseil en ingénierie (prestations de services).

Ma convention collective telle qu'indiquée sur ma feuille de paie est la Syntec n°3018.

Je suis ingénieur, donc cadre, niveau 2.1, coefficient 115.

J'ai dix ans d'ancienneté dont 2 ans et demi dans ma société actuelle.

Sur ma feuille de paie, il est indiqué que je travaille 169 heures par mois, soit 4.33 semaines à 39h par mois, soit 52 semaines à 39h par an.

Les heures au-delà de 35 heures par semaine (36 à 39) sont majorées de 25%.

Je bénéficie de 25 jours de congés payés et n'ai aucun autre congé (pas de RTT).

J'ai donc travaillé 228 jours entre le 1er juin 2012 et le 31 mai 2013.

Détails :

365 jours au total

Moins

104 jours de week-end et 7 jours fériés hors week-end

Soit

254 jours ouvrés

Moins

25 jours de congés payés

Soit

229 jours travaillables

Qui pour moi ont été en fait

213 jours travaillés

10 jours de maladie

6 jours de congés sans solde

Dans la convention collective, il est indiqué que je ne devrais a priori travailler que 219 jours.

Dans mon contrat de travail, à l'article « Horaires de travail », il est indiqué :
« *L'horaire de travail est celui de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient. Selon l'article 32 de la convention collective, le temps de travail du personnel cadre est indépendant de la rémunération. Le temps de travail, dans le cadre de l'horaire normal, correspond aux conditions réelles liées aux fonctions et englobe notamment les heures supplémentaires.* »

Ma question est donc : mon employeur est-il dans l'illégalité ?
Si oui, puis-je lui demander de me donner 10 jours de récupération ou de me les payer ? Quel recours puis-je avoir ?
Si non, y'a-t-il une subtilité que je n'ai pas saisie eu égard aux heures 36 à 39 majorées ?

Merci d'avance de m'éclaircir sur ce point bien flou à mes yeux.

Par **P.M.**, le **15/05/2013** à **19:22**

Bonjour,
Apparemment vous n'avez pas de convention individuelle de forfait / jours et si l'employeur vous paie l'ensemble de vos heures supplémentaires, je ne vois pas ce que vous pourriez réclamer d'autre d'autant que le congé sans solde n'entre pas dans le forfait...

Par **glide**, le **15/05/2013** à **21:07**

Bonsoir

J'avoue ne pas bien comprendre votre réponse.
Pourquoi parlez-vous de convention collective de forfait / jours. Ma convention collective stipule que l'on ne doit pas travailler plus de 219 jours par an.
Certes il me paie en heures supplémentaires les heures de 36 à 39 mais c'est la simple application de la loi. Et de plus, étant cadre, je fais bien plus que 39 heures et ces heures ne sont évidemment pas payées.
Quant au congé sans solde, je ne vois pas ce qu'il vient faire ici. Je l'avais noté dans le détail mais il n'entre pas dans le cadre de mon interrogation. D'autant qu'il s'agit d'un congé qui comme son nom l'indique me coûte de l'argent ... Et que je suis contraint de prendre quand mes enfants sont malades étant donné que je ne bénéficie non plus d'aucun jour "Enfant malade" comme c'est le cas dans certaines entreprises.

Merci d'approfondir votre réponse si possible car j'avoue qu'elle ne m'a pas vraiment aidé.

Par **P.M.**, le **15/05/2013** à **21:58**

Personnellement, j'ai parlé de convention individuelle de forfait condition obligatoire pour qu'une disposition conventionnelle concernant un nombre de jours à travailler dans l'année existe pour les salariés disposant d'une autonomie dans l'organisation de son travail puisse

s'appliquer selon la Jurisprudence...

J'avais bien indiqué : "si l'employeur vous paie l'ensemble de vos heures supplémentaires", vous indiquez maintenant que cela n'est pas le cas...

Si le congé sans solde n'avait rien à faire, ici, il ne fallait pas le mentionner...

Par ailleurs, une convention de forfait se déroule normalement sur une année civile...

Je regrette si vous estimez que ma réponse ne vous a pas aidé mais plutôt que dans la réfuter sans demander des explications, vous devriez peut-être davantage en tenir compte car personnellement je n'ai rien à approfondir d'autre, pratiquement tout étant dit...

Par **glide**, le **15/05/2013** à **23:29**

Contrairement à ce que vous avancez, je vous demandais bien des explications supplémentaires : "Merci d'approfondir votre réponse si possible car j'avoue qu'elle ne m'a pas vraiment aidé."

En aucun cas je n'ai cherché à entrer dans une polémique comme je le ressens à votre réponse parfois surprenante : "il ne fallait pas le mentionner ...".

J'ai simplement mentionné un fait, une réalité, pour donner un maximum d'informations aux personnes de ce forum susceptibles de m'aider.

Je n'ai jamais changé de discours concernant les heures supplémentaires. Mon employeur me paie les heures 36 à 39 telles des heures supplémentaires (+25% par rapport aux heures 1 à 35), mais jamais d'heures en plus de 39. Je peux travailler 39h par semaine pendant un mois, puis 50h par semaine le mois suivant, ma paie des 2 mois en question sera la même.

Enfin, la période de référence pour les congés payés s'effectue bien, dans ma société en ce qui me concerne en tout cas, de début juin à fin mai, et non de début janvier à fin décembre.

Donc ma question reste en l'état. Mon contrat de travail en heures (39 par semaine avec heures de 36 à 39 payées telles des heures supplémentaires) en étant cadre est-il légal, et ce avec une convention collective stipulant ne pas devoir travailler plus que 219 jours par an ?

Je vous assure que j'essaie d'être le plus clair et précis possible. Si je ne le suis pas, dites le moi. Je cherche juste une réponse sur une interrogation que j'ai depuis de nombreux mois (et je ne suis pas le seul dans ce cas dans mon entreprise).

Mais personne de mon entourage familial, amical ou professionnel n'ayant pu me donner une réponse précise jusqu'à présent, je suis venu sur ce forum pour peut-être trouver le spécialiste de ce genre de sujets.

Et en aucun cas, je cherche la polémique. A quoi me servirait-elle ??

Bonne soirée.

Par **P.M.**, le **16/05/2013** à **00:20**

Vous sembliez cependant bien inclure le congé sans solde dans votre décompte puisque les

10 jours de récupération que vous pensiez pouvoir réclamer en faisaient partie apparemment...

Je n'ai pas dit que vous aviez changé de discours pour les heures effectuées en plus de l'horaire payé mais que vous ne l'aviez pas précisé...

Je n'ai pas parlé non plus de période de référence d'acquisition des congés payés qui est en général effectivement du 1er juin au 31 mai de l'année suivante mais de la période pendant laquelle se déroulait un forfait / jours...

Comme je vous l'ai déjà dit et répété mais que je peux encore vous redire, pour qu'une convention de forfait prévue à la Convention Collective soit applicable, il faut que le salarié l'accepte par une convention individuelle car il s'agit bien de cela et je me réfère à l'[Arrêt 06-45990 de la Cour de Cassation](#) auquel j'ajoute par ailleurs l'[Arrêt 10-14637...](#)

Par **janus2fr**, le **16/05/2013** à **08:13**

[citation]Pourquoi parlez-vous de convention collective de forfait / jours. Ma convention collective stipule que l'on ne doit pas travailler plus de 219 jours par an. [/citation]

Bonjour,

Comme tente de vous l'expliquer PM, cette limitation à 219 jours (qui est d'ailleurs illégale puisque le code du travail par ailleurs la fixe à 218 jours), de votre convention collective ne concerne que les salariés au forfait jours.

Or, d'après votre contrat, vous n'êtes pas au forfait jours (avez-vous signé une convention individuelle de forfait ?).

Vous n'êtes donc pas concerné par cette limitation.

Par **glide**, le **16/05/2013** à **09:53**

Merci pour cette réponse.

Je n'ai en effet pas signé de convention individuelle au forfait jours.

Donc je ne suis pas concerné par les 219 jours.

Mais, ma question initiale subsiste. Mon contrat de travail en heures (39 par semaine avec heures de 36 à 39 payées telles des heures supplémentaires) en étant cadre est-il légal ? Avec le fait qu'en plus les heures au delà de 39 ne me sont jamais payées.

Autre question, le fait que je sois cadre coefficient 2.1 avec 10 ans d'expérience est-il légal ? J'ai lu qu'à partir de 6 ans, on pouvait/devait être à 2.3. Pouvez-vous me dire s'il s'agit d'une obligation ou non ?

Merci d'avance.

Par **P.M.**, le **16/05/2013** à **10:52**

Bonjour,

Une convention de forfait n'a jamais été obligatoire même pour un cadre et la réponse à votre

nouvelle question qui n'est donc pas exactement celle initiale a déjà été évoquée puisque c'est le régime des heures supplémentaires qui est applicable en son absence, le temps de travail effectif devant être rémunéré en totalité y compris bien sûr pour celles qui dépassent l'horaire contractuel tout en respectant les durées légales maximales...

La classification pour ce qui vous concerne se trouve à l'[ANNEXE II CLASSIFICATION DES INGENIEURS ET CADRES de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils](#)...

A priori, l'ancienneté seule ne suffit pas pour la valorisation obligatoire et automatique de l'échelon et du coefficient mais cela dépend aussi des fonctions exercées...

Par **glide**, le **16/05/2013** à **11:17**

Merci pour vos nouveaux éclaircissements concernant les heures supplémentaires et le coefficient.

Mes recherches sur le sujet m'ont fait soulever un nouveau point que je me permets de vous présenter ici. En parcourant d'autres forums, je suis tombé sur un message intéressant pour une personne a priori dans la même situation que moi :

D'après ce que je comprends de ton contexte salarial tu es en modalité 1 (forfait heures) et non en modalité 2 : tu as un contrat à 39 h par semaine avec 4 heures supplémentaires rémunérées par semaine.

Tes heures supplémentaires doivent être rémunérées avec une majoration de 25%.

Le maximum de 219 jours par an ne s'applique donc pas.

Cependant, tes 4 heures supplémentaires s'imputent sur un contingent d'heures supplémentaires limité à 130 heures par an (SYNTEC). Ce maximum est atteint mi-août. Toute heure effectuée au-delà (donc à partir de mi-août) donne droit à 1h de récupération en plus de la majoration de 25%, soit 1 jour de récupération toutes les 2 semaines, à prendre dans un délai de 2 mois (loi TEPA).

Tu as donc droit à 10 jours de récupération par an en attendant un changement dans la législation.

Ce message datant de 2009, je me demande si ce contingent de 130 heures existe toujours et ce qui est écrit ici est toujours d'actualité. En gros, ai-je comme cette personne droit aux 10 jours de récupération par an ?

Encore merci d'avance.

Par **P.M.**, le **16/05/2013** à **11:32**

Si l'on reprend tout ce que l'on peut trouver sur internet, cela risque d'être déroutant car s'il est fait allusion au contingent d'heures prévu à l'[art. 33 de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils](#)

, il ne concerne que les ETAM hors CE et pas les ingénieurs et cadres...

Par **glide**, le **16/05/2013** à **15:16**

OK.

Mais que stipule alors ce texte ?

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=FCCE2F33F47ADE0722423DF69CAB1884.tpdj>

Il est bien mentionné "certains cadres" dont je fais partie selon l'article

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGI>

Par **P.M.**, le **16/05/2013** à **16:37**

Pour le premier texte, il est stipulé que c'est une "Version annulée au 27 mars 2001"...

Pour le second, il est stipulé que c'est une "Version abrogée au 1 mai 2008" mais qui a été remplacé par l'[art. L3121-39 du Code du Travail](#) dont les dispositions actuellement en vigueur sont :

[citation]La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention **individuelle** de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.[/citation]

D'autre part, personne n'a dit que le nombre d'heures supplémentaires que vous effectuez en plus de l'horaire contractuel est normal mais c'est autre chose et il faudrait déjà que vous en ayez un relevé précis...