



Forfait jours illégal et sous-rémunération d'un cadre Syntec

Par PBU

Bonjour,

J'aimerais solliciter votre avis sur le cas qui me concerne et les réparations que je sois en droit d'exiger à mon employeur.

Résumé des faits :

Contrat de travail initial signé le 24 novembre 2021, pour une prise de poste au 3 janvier 2022, en CDI cadre Syntec, avec :

- Salaire annuel brut à l'embauche : 40?000 ?

"Article 5 : Rémunération

[...] Cette rémunération est forfaitaire. Elle inclut la rémunération majorée des heures supplémentaires comprise dans la durée du travail fixée au présent contrat, déduction faite de la journée de solidarité.[...]"

- Classification mentionnée dans le contrat : 2.3 / 150

- Durée hebdomadaire : 38,5 heures

"Article 6 : Durée du travail

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 38,5 heures sans pouvoir dépasser 218 jours de travail par an, l'année de référence s'entendant du 1er janvier au 31 décembre"

Informations complémentaires :

- Régime local (Alsace Moselle)

- J'ai été augmenté à 44 000 annuel brut en 2023, puis 46 000 annuel brut en 2024, pas d'augmentation en 2025

- Je suis actuellement démissionnaire pour une sortie effective 31/08/25

Avenants et fiches de salaire :

Avenant de rémunération variable (je suis commercial, je définis des objectifs qui régissent ma rémunération variable) signé le 13 janvier 2022 (effet rétroactif au 1er janvier 2022), mentionnant une classification 2.2 / 130, en contradiction avec le contrat initial et le bulletin de paie de janvier 2022, qui indiquent tous deux 2.3 / 150.

Il n'y a pas de référence à un temps de travail sur le bulletin de janvier 2022, ni horaire, ni journalier.

À partir de février 2022, les bulletins de paie mentionnent ?forfait 218 jours? et maintiennent la classification 2.2 / 130 jusqu'en février 2023 inclus.

Un avenant signé le 23 janvier 2023 (avec effet rétroactif au 1er janvier 2023) indique une reclassification en 2.3 / 150, mais celle-ci n'apparaît dans les bulletins de paie qu'à partir de mars 2023.

Les avenants suivants (2024, 2025) comportent tous la mention 2.3 150, ainsi que « Le présent avenant prend effet au 1er janvier » de l'année concernée

L'avenant Syntecdu 13 décembre 2022, qui autorise le recours au forfait jours pour les cadres 2.3 / 150, n'est entré en vigueur que le 1er juillet 2024. Avant cette date, le forfait jours n'était, à ma connaissance, légalement applicable qu'à partir de la position 3.1 pour laquelle la rémunération minimum est bien supérieure pour un forfait jour.

Les bulletins de paie de février 2022 à août 2025 mentionnent tous sans exception ?forfait 218 jours?.

Le cumul de RTT est systématiquement inférieur à celui prévu dans le cadre d'un contrat à 37 h/semaine, cf les RTT réellement perçus :

2022 : 7,75 jours

2023 : 5,86 jours

2024 : 7,33 jours

2025 (jusqu'à août inclus) : 4,16 jours projetés (1 mois de congé paternité impliquant un cumul inférieur)

Je n'ai eu à poser aucune journée de solidarité de par ces éléments.

Aucun système de décompte horaire du temps de travail n'a été mis en place, malgré la mention de 38,5 h dans le contrat.

Avec tous ces aspects, il me paraît que mon statut de cadre au forfait jour est indéniable de par les nombreuses références contractuelles, fiches de paie, nombre de RTT cumulés, mode de suivi. Les position & coefficient attribués était inappropriés et ceux appropriés m'auraient donné accès à un salaire bien supérieur.

J'ai volonté de régler ce sujet à l'amiable.

Que me conseillez-vous et selon vous quelle serait la réparation adaptée ?

Par Xav84

Bonjour,

Au vu des éléments que vous décrivez, votre situation présente un recours probablement irrégulier au forfait jours entre 2022 et juillet 2024.

À cette époque, la convention collective Syntec n'autorisait ce régime qu'à partir de la position 3.1. Le passage à la position 2.3/150 n'a été rendu possible que par un avenant étendu à compter du 1er juillet 2024.

Avant cette date, un tel forfait ne pouvait être appliqué légalement qu'à la condition que votre employeur ait conclu un accord d'entreprise conforme aux exigences légales (suivi de la charge, droit à la déconnexion, etc.).

L'absence de preuve d'un tel accord dans votre dossier, combinée à l'absence de suivi du temps de travail et à une clause contractuelle isolée, suffit à considérer que le forfait jours était privé d'effet. Dans ce cas, vous êtes réputé avoir travaillé selon l'horaire prévu par votre contrat (38,5 h/semaine), avec droit au paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures, si vous pouvez en établir un commencement de preuve.

Par ailleurs, votre sous-classification en 2022 (2.2/130 au lieu de 2.3/150) pourrait avoir entraîné un salaire inférieur au minimum conventionnel, ouvrant droit à un rappel de salaire.

À ce jour, vous êtes démissionnaire. Votre objectif est donc de régler ce différend à l'amiable avant votre départ. Pour cela, vous devez :

1 -Demander formellement à l'employeur s'il existe un accord d'entreprise ayant encadré la mise en place du forfait jours entre 2022 et 2024.

2- Préparer un récapitulatif cohérent de vos horaires réels de travail (mailing, agendas, pratiques habituelles), afin d'étayer une demande de régularisation.

3 - Présenter à l'employeur une proposition de régularisation fondée sur ces éléments, en visant un règlement transactionnel.

En l'absence d'accord, vous conserverez la possibilité d'un recours prud'homal postérieurement à votre départ, dans les délais de prescription.

Par PBU

Bonjour

Merci pour le retour.

Après clarification avec mon employeur il s'avère que je ne suis pas au forfait jour mais à la modalité 2 mission.

Cependant le logiciel de paie n'étant pas parfaitement adapté à la Syntec il reflète des informations incorrectes.

Il subsiste à mon sens un préjudice au niveau des rtt qui ne devraient pas être diminués par rapport à un forfait heure (faute d'indication) mais également niveau salaire la première année puisque 115% du minimum 2.3 150 était supérieur à mon salaire en 2022.

Avez-vous une réponse à ce sujet ?

Merci d'avance

Par Xav84

Bonjour,

Si vous relevez bien de la modalité 2 ? mission et non d'un forfait jours, le libellé ?218 jours? sur vos bulletins est une erreur liée au logiciel et n'a pas d'effet juridique. Ce régime correspond à un forfait hebdomadaire (38,5 h) intégrant les heures au-delà de 35 h avec leur majoration. Les RTT ne sont pas automatiques : leur nombre dépend d'un accord collectif ou d'un usage interne. Un nombre inférieur à un schéma type « 37 h = X RTT » n'est pas en soi irrégulier si la rémunération couvre bien les heures incluses dans la modalité.

En revanche, le respect du minimum conventionnel est obligatoire. Si, en 2022, 115 % du minimum 2.3/150 était supérieur à votre salaire versé, vous pouvez réclamer un rappel de salaire pour cet écart, avec régularisation des droits calculés sur cette base (primes, congés, indemnités).

Ce qu'il faut faire :

Demander une confirmation écrite de votre employeur sur la modalité réellement appliquée.

Vérifier précisément le minimum conventionnel 2022 pour 2.3/150 et chiffrer la différence avec votre salaire annuel brut.

Négocier un accord amiable incluant ce rappel et, si vous pouvez démontrer des dépassements réguliers au-delà des 38,5 h prévues, une compensation pour ces heures.

Vous sécurisez ainsi vos droits sur le salaire et corrigez les incohérences administratives avant votre départ.