

Date : 01/09/2021

Pour mémoire, pour que votre question juridique soit prise en charge par le syndicat, il faut que la réponse puisse être généralisable. Ce présent template anonymisé sera partagé sur l'intranet du syndicat [www.relations-publics.org/soutien-administratif-et-jurifique](http://www.relations-publics.org/soutien-administratif-et-jurifique)

Catégorie de question :  Corporate/fiscal  Social  IT/Data

**Titre de la question :** Comment adapter le contrat de travail à un dépassement forfaitaire des 35h ?

(Exemple : Imposer à mes collaborateurs de poser des jours de congés / RTT)

**Contexte :** question concernant le **temps de travail des consultants** soumis à la convention Syntec.

Dans le contrat type CDI accessible sur notre plateforme, l'article concernant le temps de travail mentionne :

**« Salariés soumis à la durée légale du travail**

*XXX XXX XXX exercera ses fonctions selon la durée du travail, applicable à sa fonction, en vigueur dans l'entreprise, soit 35 heures hebdomadaires et 151,67 heures mensuelles.*

*XXX XXX XXX s'engage à respecter les horaires collectifs de travail applicables dans l'entreprise. La réalisation d'heures supplémentaires est soumise à l'autorisation préalable du responsable hiérarchique. »*

Cet article ne fait pas mention d'éventuelles modalités de compensation en cas de dépassement de cet horaire hebdomadaire (par exemple 39h effectifs au lieu de 35).

Or l'entreprise en charge de la réalisation des paies pour l'agence m'indique que la compensation par un nombre de RTT forfaitaire – qui est la modalité de compensation communément usitée dans nos métiers - impose de signer un contrat d'entreprise avec les salariés au risque d'être en porte-à faux vis-à-vis du droit social.

*N'oubliez pas de préciser tous les éléments utiles : type de contrat, CDD/CDI, ancienneté etc. Au besoin, le cabinet d'avocat prendra contact avec vous pour vous demander de plus amples renseignements.*

---

**Réponse du cabinet d'avocat :**

En l'absence d'accord sur la durée du travail prévoyant la possibilité de mettre en place un forfait en heures ou en jours dans la convention collective applicable à la société, il est nécessaire que la compensation par des RTT des heures effectuées entre 35 et 39 heures soit prévue par un accord d'entreprise.

Cet accord collectif doit être négocié avec un délégué syndical, s'il existe.

A défaut de délégué syndical, les modalités de négociation d'un accord collectif vont dépendre de l'effectif de la société :

- Pour les entreprises de moins de 11 salariés : l'employeur peut proposer directement aux salariés un projet d'accord qui porte sur la durée du travail. Ce projet est ensuite soumis à un référendum. Avant d'organiser ce référendum, l'employeur doit laisser s'écouler un délai minimum de 15 jours à compter de la communication à chaque salarié des modalités du référendum et du projet d'accord. Ce projet doit ensuite être approuvé à la majorité des 2/3 du personnel pour être considéré comme un accord valide ; à défaut, il est réputé non écrit.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, dont la convention collective ne prévoit pas la mise en place du forfait en jours ou en heures (par exemple celle de la Publicité), il est nécessaire de mettre en place un accord d'entreprise. Le projet sera rédigé par l'employeur (généralement effectivement avec l'aide d'un conseil externe) et il devra ensuite être validé par référendum à la majorité des 2/3 du personnel.

Il n'est pas nécessaire de conclure ce type d'accord dans l'hypothèse où la convention collective prévoit la possibilité de mettre en place ce type de forfait, ce qui est le cas par exemple pour les sociétés appliquant la convention collective SYNTEC.

- Pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés :

- o Dans les entreprises de 11 à 20 salariés sans CSE, l'employeur peut également négocier directement avec les salariés à condition que l'absence d'élu au CSE soit constatée dans un procès-verbal de carence de moins de 4 ans et qu'aucun salarié ou syndicat n'ait demandé l'organisation de nouvelles élections au moins 6 mois après l'établissement du procès-verbal.

- o Dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés avec CSE, l'accord d'entreprise en présence d'élu(s) peut être négocié et conclu, sans ordre de priorité :

- ☐ soit par un ou plusieurs salariés non élus mais mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel. Dans ce cas, l'accord doit, pour être valide, être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (par référendum) ; à défaut, il est réputé non écrit ;

- ☐ soit par un ou plusieurs élus titulaires au CSE, mandatés ou non. Pour que l'accord soit valable, les élus signataires doivent représenter la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles.

- Pour les entreprises de 50 salariés et plus (par ordre de priorité) :

o Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur peut négocier et conclure des accords collectifs avec les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE, si ces élus sont expressément mandatés à cet effet par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel. Un même syndicat ne peut mandater qu'un seul salarié. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (par référendum) ; à défaut, il est réputé non écrit.

o À l'issue de cette étape, en l'absence d' élu mandaté, les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE non mandatés peuvent négocier et conclure des accords collectifs.

La validité de l'accord est subordonnée à sa signature par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles.

o Enfin, un accord collectif peut être négocié et conclu par un ou plusieurs salariés non élus expressément mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel, dans l'entreprise si aucun élu, mandaté ou non, n'a manifesté son intention de négocier ou si un procès-verbal a établi la carence de représentants élus du personnel. Il doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (par référendum). À défaut, il est réputé non écrit.