

Les heures supplémentaires sous la convention Syntec

Description

Les [heures supplémentaires](#) sous Syntec sont soumises à des règles particulières, applicables seulement à une certaine catégorie de salariés qui travaillent au sein d'entreprises intervenant dans quelques secteurs d'activités spécifiques. Les dispositions prévues dans la convention sont généralement favorables aux entreprises en question.

En guise de rappel, la durée de travail doit être de 35 heures en France, mais les salariés ont la possibilité de dépasser ce quota en contrepartie d'une majoration de salaire. Le dépassement peut ouvrir droit également à un repos compensateur de remplacement.

[Découvrir notre solution RH en ligne](#) [Télécharger notre guide sur le forfait jours](#)

La convention collective Syntec, qu'est-ce que c'est ?

C'est une **convention qui définit le cadre des conditions et des relations de travail** dans les bureaux d'études techniques (BET) et les sociétés intervenant dans les secteurs de :

- L'ingénierie ;
- L'informatique ;
- L'événementiel ;
- Le consulting ;
- La traduction et l'interprétation linguistique.

La [convention collective Syntec](#) fait appliquer des règles spécifiques par rapport au droit du travail. Souvent, elles sont établies pour permettre aux entreprises citées précédemment de répondre **plus facilement aux demandes de leurs clients**.

En règle générale, chaque partie signataire a la **possibilité de demander la révision de l'accord** que ce soit de façon partielle ou bien totale. Toute demande devra comporter les nouvelles propositions. Notons qu'il est même possible de dénoncer l'accord, en respectant un certain délai de préavis.

D'autre part, la CCN Syntec prévoit un **système de classification** des employés,

suivant trois positions, à savoir les :

- ETAM (position 1) ;
- CE (position 2) ;
- IC (position 3).

Le terme ETAM désigne les **techniciens, les employés et les agents de maîtrise** qui débutent dans la branche. Au sujet des CE, ce sont les enquêteurs qui disposent déjà d'une expérience professionnelle de deux ans. Quant aux IC, il s'agit des ingénieurs-cadres qui ont acquis leurs connaissances grâce à des formations validées par un diplôme. Cependant, ils restent classés dans la position 1 s'ils ne se servent pas de leurs compétences dans le cadre de leurs fonctions.

Bon à savoir : les règles appliquées à la période d'essai et de préavis dépendent de la classification des salariés.

Il est tout aussi important de savoir qu'outre les heures supplémentaires sous Syntec, **la convention s'intéresse surtout aux sujets suivants** :

- Les congés ;
- Le [contrat de travail](#);
- La formation professionnelle ;
- La retraite.

À noter : le contenu de la convention Syntec n'est pas toujours facile à comprendre. Lors de sa lecture, il est alors conseillé de se faire accompagner en louant le service d'un expert en droit du travail.

Une heure supplémentaire sous Syntec : de quoi s'agit-il ?

Une heure supplémentaire sous Syntec correspond à **toute heure travaillée qui dépasse la durée légale de travail**. Pour qu'elle soit reconnue comme telle, elle ne doit pas être effectuée à l'initiative d'un salarié, mais généralement à la demande de l'employeur. Quant à sa rémunération, elle fait l'objet d'une majoration de salaire qui est fixée par la convention collective. Il se peut aussi que cette dernière prévoit un [repos compensateur](#) à la place du paiement.

Appelé aussi repos de remplacement, celui-ci remplace parfois partiellement ou totalement la majoration de salaire. Comme l'indique son nom, il s'agit d'un temps de repos équivalent à cette dernière. Et l'employeur a la possibilité de l'imposer. Notons

qu'en règle générale, cette forme de compensation peut être appliquée également en cas de :

- Travail de nuit ;
- Travail du dimanche ;
- Transport routier.

Bon à savoir : les heures supplémentaires sont différentes des heures complémentaires. Il est bon de rappeler que ces dernières concernent seulement le [contrat de travail à temps partiel](#).

Il convient de souligner également que les heures supplémentaires s'effectuent dans **la limite d'un seuil, nommé contingent annuel**. Au-dessus de ce dernier, elles ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire, à ne pas confondre avec le repos de remplacement.

Que prévoit l'accord pour les heures supplémentaires ?

Les règles relatives aux heures supplémentaires sous Syntec **s'appliquent aux ETAM, à l'exception du chargé d'enquête**. Elles sont prévues par la convention collective. Le contingent annuel doit aussi y être clairement mentionné.

Règles prévues par la convention

En règle générale, la convention prévoit un **plafond annuel de 130 heures supplémentaires**. Tant que ce seuil est respecté, le salarié sera rémunéré aux majorations légales. Rappelons que s'il est dépassé, ce dernier aura droit au repos compensateur obligatoire.

Si l'employeur impose **plutôt un repos de remplacement**, il faut que ce dernier ait été prévu par accord d'entreprise, après :

- Consultation des délégués du personnel ou du comité d'entreprise (CE) ;
- L'accord du salarié.

À noter : l'employeur peut imposer également le repos compensateur à défaut d'organisation syndicale.

D'autre part, il faut savoir aussi que **les cadres ne sont pas concernés** par les

heures supplémentaires sous Syntec. À la place, la convention collective peut prévoir le [forfait jours](#), un dispositif strictement encadré.

En cas de modulation du temps de travail

Quand ce cas se présente, le contingent annuel **peut n'être que de 90 h**. De même, en l'absence de délégués du personnel, ou après avis du CE, un accord d'entreprise peut déterminer une majoration de 40 h du contingent annuel.

Comment les heures supplémentaires sous Syntec sont-elles rémunérées pour les ETAM hors CE ?

Comme cité précédemment, les heures supplémentaires sous Syntec qui sont effectuées par les ETAM hors CE sont rémunérées avec les majorations légales. Des repos de remplacement peuvent être attribués également, conformément aux dispositions en vigueur. Quant aux 130 h de contingent réglementaire, ils sont utilisables **sans devoir demander l'autorisation de l'inspecteur du travail**, après consultation du Comité d'entreprise.

Il convient de rappeler également que tous les employés peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires, **sauf le cadre dirigeant et le salarié en forfait jours**, étant donné l'importance des responsabilités confiées à ces derniers. Leur fonction nécessite souvent une certaine indépendance dans l'organisation de leur planning. C'est l'une des principales raisons pour lesquelles ils ne sont pas soumis aux dispositions du Code du travail inhérentes à la :

- Répartition et l'aménagement des horaires ;
- Durée du travail.

Que doit-on savoir sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ?

Le contingent annuel fixe le nombre d'heures supplémentaires sous Syntec que chaque travailleur a la **possibilité d'accomplir tous les ans**. À titre d'exemple, il peut aller à 220 h par salarié. Ce dernier aura alors droit au repos compensateur obligatoire, une fois ce seuil dépassé.

Néanmoins, certaines heures supplémentaires peuvent ne pas être considérées dans **le calcul du contingent annuel**. C'est par exemple le cas pour celles :

- Ouvrant droit à un repos de remplacement équivalent ;
- Faites pour certains travaux urgents (mesures de sauvetage, prévention d'accidents imminents, etc.).

FAQ

Quel est normalement le maximum d'heures supplémentaires par jour ?

La limite est de 10 h environ par jour. C'est l'équivalent de 48 h par semaine. Mais dans certains cas exceptionnels, ce seuil peut être porté à 60 h. Si la durée maximale hebdomadaire légale est dépassée, l'employeur encourt une amende de 750 euros par salarié concerné. Cette dernière est prévue pour une contravention de 4e classe.

Comment l'employeur peut-il augmenter le contingent d'heures supplémentaires ?

Il peut le faire par accord d'entreprise, parce que ce dernier prime sur le contingent conventionnel. L'employeur a alors la possibilité de procéder à une négociation en vue d'augmenter le contingent prévu, soit par :

- Le Code du travail ;
- La convention collective.

Quel taux de majoration pour les heures supplémentaires ?

Hors convention ou accord spécifique, le taux est de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur, de la 36e heure à la 43e heure. Et il est de 50 % pour les heures qui suivent, de la 44e heure jusqu'à la 48e heure.