

SYNTEC

# Évolutions 2024-2025

→ Intégrez les changements conventionnels  
à vos pratiques



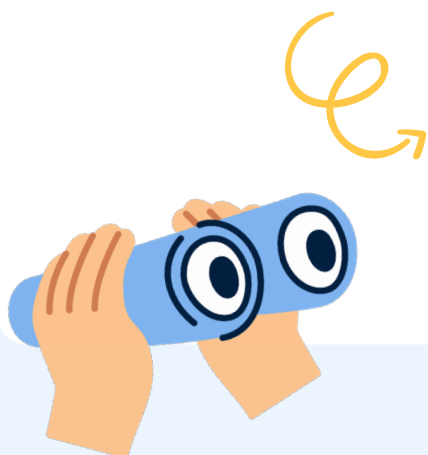
# Nouveautés Syntec

La convention collective Syntec a connu une refonte majeure en mai 2023, marquant un tournant dans la réglementation du secteur concernant :

- ↘ la période d'essai ;
- ↘ le travail hybride ;
- ↘ le travail du dimanche ;
- ↘ les primes ;
- ↘ les avancées en matière de parentalité.

On fait le point sur les points essentiels à connaître et leur application sur PayFit.

## Prime de vacances : modes de calcul et de répartition détaillés



Égalitaire

En divisant le 1/10 global par le nombre de salariés et procéder à une répartition égalitaire



Au prorata

En répartissant au prorata des salaires (avec majoration possible pour les enfants à charge)



Majoration

En majorant de 10% l'indemnité de congés payés de chaque salarié

# Fiche d'identité



# Convention Syntec

## Fiche d'identité de la CCN

Date de publication au Journal

Officiel : 15 décembre 1987

Numéro d'identifiant : IDCC n°1486

Numéro de brochure : 3017

Nombre d'entreprises concernées :

98 000



## Activités concernées

### Le numérique

Programmation, édition de logiciels informatiques et de jeux

### Le conseil

Conseil en relations publiques et communication, affaires et gestion, études de marché et sondages

### L'ingénierie

Ingénieur d'étude technique, scientifique ou spécialisé

### L'événementiel

Agencement de lieux de vente, location de biens immobiliers, organisation de foires, salons et congrès

### Traduction et interprétation

## Le saviez-vous ?

La convention collective Syntec est celle qui couvre le plus de salariés en France, avec plus de **1,2 millions de personnes en 2023**.







On sait que notre convention collective est enregistrée dans PayFit et que chacune des opérations à réaliser tient compte de toutes les dispositions légales applicables à notre convention.



**Julien Watry**  
CEO @Liberkey



## Comment PayFit répond à cette problématique

PayFit intègre et gère les dispositions de la convention collective Syntec ainsi que l'ensemble des mises à jour applicables.

### **i** Le saviez-vous ?

La convention collective Syntec a été la première codée par PayFit, dès 2016. Depuis, nous avons intégré toutes les mises à jour.

C'est par exemple le cas de :

- l'avenant du 31 mars 2022 sur les salaires minimaux des ETAM et cadres Syntec ;
- l'accord du 24 octobre 2023 sur les catégories bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire.

SYNTEC

# Nouveautés Syntec

02

# Modifications concernant la période d'essai

## Simplification et alignement légal

- Les durées de la période d'essai initiale se sont alignées avec le Code du travail.
- La convention maintient aussi la possibilité de renouvellement de cette période.
- Les règles concernant les périodes d'essai pour les salariés non-cadres, regroupés sous l'appellation ETAM (Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise) ont aussi été clarifiées.

Statut	Période d'essai initiale	Période initiale + renouvellement (si accord du collaborateur)
Employés / ETAM Position 1 Coef 240 à 250	2 mois	4 mois
Ingénieurs et cadres / ETAM Positions 2 et 3 Coef 275 à 500	3 mois	6 mois
Ingénieurs et cadres	4 mois	8 mois

### Le saviez-vous ?

Les entreprises conservent la flexibilité de fixer des périodes d'essai plus courtes par le biais du contrat de travail ou d'un accord d'entreprise.

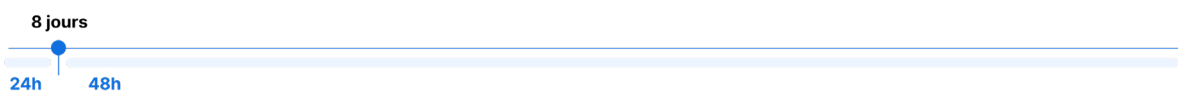
## Modification des délais de prévenance en cas de rupture

Pour rappel, le délai de prévenance est le temps que l'employeur ou le salarié doit respecter pour informer l'autre partie qu'il souhaite mettre fin à la période d'essai.

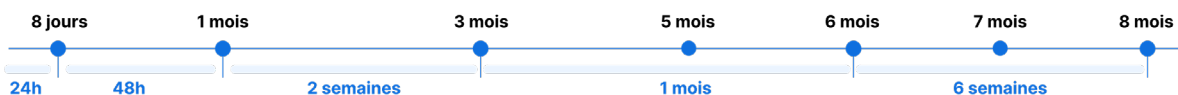
- Si la rupture est à l'initiative du collaborateur, rien ne change.
- Les délais sont par contre modifiés pour les ruptures à l'initiative de l'employeur.

● Délai de prévenance ● Durée de la période d'essai

### Rupture par le collaborateur



### Rupture par l'employeur



### **i** Bon à savoir

Ces nouveaux délais sont réduits par rapport à l'ancienne version de la convention. Ils restent toutefois plus favorables que ceux prévus par le Code du travail.

# Nouvel accord sur le travail hybride

Un nouvel accord sur le télétravail est entré en vigueur le **1<sup>er</sup> avril 2024**. Ce dernier :

- fournit des trames de chartes et d'accords collectifs à utiliser comme modèles ;
- inclut en annexe un guide de bonnes pratiques pour enrichir les politiques de télétravail ;
- remodèle le cadre du télétravail en instaurant de nouvelles obligations en France comme à l'étranger.

Ces nouvelles obligations visent à mieux encadrer le télétravail, à impliquer davantage les représentants du personnel dans sa mise en place et à assurer une transparence dans la démarche.





### **Nouvelles obligations d'information et de consultation**

- Accord préalable de l'employeur pour tout changement de lieu de travail
- Consultation du CSE sur les lieux de travail si mise en place par charte ou accord individuel
- Information du CSE sur le nombre de demandes d'accès au télétravail et de refus

### **Encadrement du télétravail à l'étranger**

- Information du CSE sur le nombre de télétravailleurs à l'étranger et les pays concernés
- Entretien obligatoire expliquant la loi applicable, les règles de sécurité sociale et d'imposition
- Transmission d'une note écrite récapitulative au salarié

### **Recommandations sur l'organisation du temps de travail**

- Maintien de l'obligation de contrôle du temps de travail par l'employeur
- Extension de la pause obligatoire à 45 minutes (incluant les 20 minutes légales)
- Interdiction d'accoler cette pause au repos quotidien de 11h

### **Accompagnement et sécurisation**

- Fourniture et entretien du matériel professionnel par l'employeur
- Prise en charge de 50% des frais de transport (sauf télétravail total)
- Maintien des tickets restaurant pour les télétravailleurs (si existant dans l'entreprise)
- Insertion du télétravail dans le document unique d'évaluation des risques professionnels

### **Le saviez-vous ?**

Des dérogations au rythme de télétravail habituel sont possibles pour certaines catégories de salariés, notamment ceux en situation de handicap, les nouveaux parents ou les proches aidants.

# Modifications sur le travail du dimanche et jours fériés

La convention Syntec introduit désormais une distinction claire entre travail exceptionnel et habituel.

	Travail exceptionnel	Travail habituel
Définition	15 premiers dimanches ou jours fériés travaillés dans l'année civile ;	à partir du 16 <sup>ème</sup> dimanche ou jour férié travaillé
Majoration	100%	25%



L'un des grands changements est l'**inclusion des cadres en forfait jours dans ce système de majoration**, comblant ainsi un vide juridique préexistant.

## **i** Le saviez-vous ?

Le travail du dimanche reste soumis à une autorisation préfectorale ou à une dérogation permanente, sauf pour certaines activités spécifiques comme l'infogérance ou l'événementiel.

# Précisions sur la prime de vacances

- La nouvelle convention détaille les modalités de calcul et de répartition de cette prime obligatoire.
- Elle précise aussi la liste des primes qui ne peuvent pas s'y substituer (13<sup>ème</sup> mois, prime sur objectifs).

## Prime de vacance : modes de calcul



Égalitaire

En divisant le 1/10 global par le nombre de salariés et procéder à une répartition égalitaire



Au prorata

En répartissant au prorata des salaires (avec majoration possible pour les enfants à charge)



Majoration

En majorant de 10% l'indemnité de congés payés de chaque salarié

Pour plus d'informations à ce sujet, rendez-vous sur [l'article 7-3 de la convention.](#)

**NOUVEAU** : en cas d'embauche ou de départ en cours d'année ou pour les salariés en CDD, le calcul se fait au **prorata du temps de présence dans l'entreprise sur la période de référence.**

# Nouvel accord sur la parentalité

Les collaboratrices vivant une interruption spontanée de grossesse bénéficient désormais d'une autorisation d'absence exceptionnelle de deux jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire. Cet accord s'applique aussi au second parent salarié d'une entreprise de la branche.

L'accord complet et ses détails sont consultables [ici](#).

# Nouveautés à suivre

## Élargissement de l'accès au forfait jours

- À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024, la convention élargit la possibilité de recourir au forfait jours aux salariés de la position 2.3.
- Leur rémunération annuelle doit être au moins égale à 122 % du minimum conventionnel de leur catégorie.

### Exemple :

Si le minimum conventionnel pour la position 2.3 est de 40,000€ par an, le salarié devra percevoir au minimum 48,800€ (40,000€ x 122%) pour être éligible au forfait jours.

Cette modification ajuste les seuils de rémunération minimale pour les positions supérieures, avec une tendance générale à la baisse des pourcentages requis :

- **position 3.1** : 120% du minimum conventionnel (inchangé) ;
- **position 3.2** : 125% du minimum conventionnel (au lieu de 130%) ;
- **position 3.3 et au-delà** : 130% du minimum conventionnel (au lieu de 135%).

## Nouvel accord sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

- Deux objectifs majeurs : sensibiliser et prévenir.
- Fournir des outils actionnables aux managers pour agir.

Pour plus d'informations sur cet accord en attente d'extension, rendez-vous sur le [site de la Fédération Syntec](#).



# Gestion de Syntec sur PayFit

03



# La prime de vacances

La convention collective Syntec prévoit une prime de vacances pour tous les salariés. Le montant de cette prime équivaut au moins à 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés constatés au 31 mai.

Toute prime ou gratification versée en cours d'année peut être considérée comme prime de vacances si elle respecte 2 conditions :

- 1 au moins égale aux **10%** de la masse globale des congés payés ;
- 2 une partie est versée entre **le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre**.

## **i** Le saviez-vous ?

La prime de vacances entre dans l'assiette des cotisations sociales et est soumise à l'impôt sur le revenu.

## Comment PayFit répond à cette problématique

Sur PayFit, vous pouvez saisir et modifier les variables de paie à tout moment, primes incluses.

Vous pouvez configurer la prime de vacances de 3 façons :

- **individuellement** :  
directement sur le profil de votre employé ;
- **au niveau de l'entreprise** :  
en important les informations en masse ;
- **automatiquement** :  
pour qu'elle soit versée tous les ans, à la date choisie.

# Des congés supplémentaires selon l'ancienneté

Tout salarié ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise a droit à 25 jours ouvrés de congés payés. En fonction de l'ancienneté, d'autres jours sont accordés.

La convention collective Syntec accorde **1 jour de congé supplémentaire** par tranche de 5 ans d'ancienneté :

- **après 5 années d'ancienneté** :  
1 jour ouvré supplémentaire ;
- **après 10 années d'ancienneté** :  
2 jours ouvrés supplémentaires ;
- **après 15 années d'ancienneté** :  
3 jours ouvrés supplémentaires ;
- **après 20 années d'ancienneté** :  
4 jours ouvrés supplémentaires.



Pas besoin de beaucoup de mots pour exprimer à quel point la solution nous change la vie. Les avantages pour nous : simplicité, efficacité, et adoption par toute l'équipe !



**Jean-Michel Berjaud**  
CEO @ReCom

## Comment PayFit répond à cette problématique

Sur PayFit, ces congés supplémentaires sont par défaut attribués automatiquement chaque année. Vous n'avez pas besoin de les déclarer manuellement.

# Le maintien de la rémunération pendant les congés maternité et paternité

La convention collective Syntec prévoit le **maintien par l'employeur du salaire** pendant la durée des congés maternité et paternité :

- **pour le congé maternité**, le maintien de la rémunération est accordé à condition d'avoir 1 an d'ancienneté et sous déduction des indemnités journalières de Sécurité sociale ;
- pour les **bénéficiaires du congé paternité et d'accueil de l'enfant**, la condition est de 2 ans d'ancienneté. Le maintien de l'employeur vient également en complément des indemnités journalières de Sécurité sociale.



## Le saviez-vous ?

Sous la Syntec, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction d'horaire de 20 minutes par jour à compter du 3<sup>e</sup> mois de grossesse et de 30 minutes par jour à compter du 5<sup>e</sup> mois de grossesse.

## Comment PayFit répond à cette problématique

Sur PayFit, 3 options sont possibles pour la gestion de la rémunération pendant les congés maternité et paternité :

- **Le maintien conventionnel**  
le maintien de salaire de la Convention collective Syntec est appliqué, en respectant les conditions d'ancienneté ;
- **Le maintien personnalisé**  
ce maintien s'applique si un accord d'entreprise particulier a été adopté concernant le dispositif de maintien employeur pour maternité. Dans ce cas, vous devez veiller à ce que ce dernier soit plus favorable que le dispositif légal ou conventionnel en vigueur ;
- **Aucun dispositif de maintien**  
appliqué par exemple si la condition d'ancienneté n'est pas remplie.

# Plus de 16 000 clients nous font confiance

Demander une démo

PÉROUSE

amabilis

MisterFly

Revolut

ERYS GROUP  
Solutions de sécurité

médecindirect

Bioxegy  
Innovation by nature

treatwell

Privateaser  
Smarter events

TERROIRS D'AVENIR

Livestorm

ManoMano

