



Contrat soumis au régime de forfait

Par **kote**, le **27/09/2014** à **11:00**

Bonjour, je suis soumis par mon contrat salarié non-cadre à un régime de forfait jour, je suis chef de cuisine, (convention tourisme social et familiale + accord collectif d'entreprise) je voulais savoir si réellement ce forfait jour est applicable à mon cas ou est il illicite, car je ne suis pas autonome dans l'organisation de mon temps de travail, mon employeur fait mes planning, je suis dépendant de la clientèle donc pas autonome puisqu'il y a des horaires de services à respecter...et que de ce fait mon temps de travail peut être prédéterminé. Quel sont mes recours pour dénoncer ce contrat et si oui de quelle façon. Bien cordialement, Christophe.

Par **palmer**, le **27/09/2014** à **12:06**

bonjour,
J'étais aussi au forfait jour, quand j'ai demandé des explications sur ce forfait, on m'a dit:
Tu viens le matin dis bonjour à tout le monde et tu peux repartir chez toi, il suffit de travailler 5 minutes par jour. (j'appellerais ça, le forfait baise)
Par contre, Je ne sais pas si ce forfait est exclusivement réservé aux cadres.

Par **kote**, le **27/09/2014** à **12:42**

bonjour , non ce forfait n'est pas réservé seulement aux cadres il peut être également soumis à un salarié à condition que celui ci réponde à certaines obligations légales, maintenant j'attends tout de même une réponse plus pointilleuse à ce sujet .Merci de ton post, bon week end

Par **moisse**, le **27/09/2014** à **15:14**

Bonsoir,
Dans la mesure où vous êtes astreint à un horaire, êtes subordonné à un planning établi par l'employeur, vous ne pouvez pas signer une convention de forfait. Il est indifférent d'être cadre ou non.
Les conflits relatifs au contrat de travail ou à son exécution (ici les heures supplémentaires) sont de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.

Par **kote**, le **27/09/2014** à **19:56**

Bonsoir et merci de votre réponse. Mon contrat sous régime de forfait jour est existant depuis juin 2011 date de mon embauche, de ce fait et après interrogation et recherche, je suis arrivé à comprendre que ce régime de forfait me paraissait obsolète. Est ce que le fait de rompre mon contrat par signification d'acte de rupture au tord de l'employeur pour ce motif peut être recevable devant le CPH puisque cela dure depuis 3 ans et que mes heures supplémentaires ne m'ont donc jamais été payées. même si la convention a été signée il y a 3 ans ?
Merci encore de vos réponses

Par **moisse**, le **28/09/2014** à **09:23**

Bonsoir,
Obsolète n'est pas le mot. Inapplicable, inadéquat ou irrégulier paraissent plus adaptés.
Ce n'est pas un motif de rupture en soi.
Les conventions de forfait comportent un nombre d'heures et il est vraisemblable car je connais votre métier, que vous avez explosé le quota.
En aparté dans mon secteur les Chefs travaillent 7 jours sur 7 en juillet/août.
Mais si vous avez un tant soi peu établi un relevé de vos heures avec tout de même quelques éléments probants, vous pouvez demander au CPH le paiement de ces heures, congés payés compris et la requalification du contrat de forfait en contrat 35 H.
En effet il appartient au chef d'entreprise d'enregistrer les heures et le cas échéant de démontrer le caractère erroné de vos prétentions.
D'autant que les juges du conseil (4) ne sont pas des idiots et savent très bien que votre profession offre peu d'opportunité de conventions forfaitaires.

Par **calfys**, le **28/09/2014** à **10:59**

Bonsoir,
C'est très risqué de prendre acte de la rupture aux torts de votre employeur.
Dans un premier temps, par courrier RAR, vous lui demandez de vous rémunérer vos heures supplémentaires (ce qu'il refusera de faire dans la logique du contrat qu'il vous a proposé. Prenez bien soin de constituer un tableau fiable des heures supplémentaires réalisées par jour. Essayez d'obtenir des témoignages d'anciens collègues, des éléments de preuves de vos heures d'arrivée ou de départ (si possible avec horodatage).
Relisez l'accord collectif de branche et/ou d'entreprise car bien souvent l'employeur oublie de les respecter (ex. non tenue par lui des journées ou demi-journées travaillées, entretien annuel sur la charge de travail ...).
Le fait de contester le versement d'heures supplémentaires en nombre important (surtout si vous remontez sur 3 ans) vous permettra sans trop de difficulté d'obtenir via une action

prud'homale la condamnation de votre employeur au paiement de l'indemnité pour travail dissimulé (= 6 mois de salaire nets). Prenez vite contact avec un avocat ou avec un syndicat

Par **kote**, le **28/09/2014** à **11:43**

bonjour et merci de vos réponses, voila ce que dit mon accord d'entreprise: rn6.5. Régime de forfait (avenant du 26 mars 2008)rn« En application des dispositions des la convention collective et notamment de l'avenant du 25 juilletrn2001, modifié par avenant du 12 février 2003, au regard de la nécessité d'une présence continue ournd'une certaine autonomie indispensable dans la gestion de leur temps de travail, les animateurs, lesrnguides accompagnateurs, les attachés commerciaux et certains agent de maîtrise (lorsqu'il y a unernprécision à ce sujet dans leur contrat ou avenant au contrat de travail) bénéficieront pour lerndécompte de leur durée de travail, d'un forfait jour sur toute la durée de la période de référence.rnLe décompte s'opère par journées complètes, non pas sur la base d'un nombre fixe de joursrntravaillés, mais sur la base d'un nombre fixe de jours de repos supplémentaire (JRTT) s'ajoutant auxrjours fériés, aux jours de repos hebdomadaires et aux congés payés.rnIl est fixé à 18 jours pour cette catégorie de personnel.rnqu'en pensez vous, sachant que mon contrat de travail me renvoi à l'accord d'entreprise sans rien d'autre.rnMerci encore

Par **calfys**, le **28/09/2014** à **12:20**

Bonjour,rnc'est pas clair, je ne vois pas à quoi correspondent ces 18 jours de forfait.rnEn général, on voit le plus souvent des contrats au forfait de 218j travaillés /an (maximum autorisé: 217 + 1 jour de solidarité).En déduisant des 365 jours du calendrier les 52 samedis, 52 dimanche, les 218 j du forfait, les 10 jours fériés légaux et les 25 jours de congés payés, on arrive à 8 jours (selon les années) de congés supplémentaires garantis (sorte de RTT).

Par **kote**, le **28/09/2014** à **12:30**

RE, alors pour vous ca veut dire quoi ce forfait, est licite ou non! je n'y comprend plus grand chose a dire vrai!?

Par **calfys**, le **28/09/2014** à **12:35**

ce forfait peut être licite mais à mon avis dans votre cas fortement contestable. Prenez contact avec un avocat pour mieux analyser votre situation.rnBon week-end

Par **kote**, le **28/09/2014** à **12:40**

Merci à vous pour vos réponses, bon week end, que faites vous dans la vie active si ce n'est pas indiscret.
Bien cordialement, Christophe

Par **calfys**, le **28/09/2014 à 12:45**

C'est indiscret !
mais comme le droit du travail m'intéresse, quand je pense avoir des éléments de réponse à fournir, je les donne.
Albert

Par **Lag0**, le **28/09/2014 à 15:03**

Bonjour,
Il est évident que, vu votre emploi, le forfait jour est injustifié.
Ce type de forfait s'adresse aux salariés qui disposent d'une grande autonomie de travail et pour lesquels il est impossible de prévoir à l'avance leur horaire de travail.
Ce qui n'est absolument pas le cas d'un chef de cuisine.
Malheureusement, de nombreux employeurs ont vu dans ce régime particulier la possibilité d'avoir des salariés corvéables à merci sans avoir à payer la moindre heure supplémentaire (j'en fus longtemps).
De nombreuses jurisprudences sont venues préciser un peu les choses dont le célèbre arrêt Blue green.

Par **kote**, le **28/09/2014 à 15:16**

bonjour LagO,
Un régime forfait jours doit il être contracter individuellement en plus d'un contrat de travail ou juste le fait d'en faire allusion dans le contrat est il suffisant?
sachant que l'accord d'entreprise en fait cas mais dans du vague, j'aurai bien aimé envoyer copie de mon contrat et de l'accord d'entreprise a l'un de vous aux fins de m'éclairer , car je ne veux pas engager quoi que ce soit sans etre sur, et n'ai pas les moyens de prendre un avocat et n'ai pas droit a l'AJ.
Merci pour votre post et vos réponses, bonne journée
Cordiales salutations

Par **kote**, le **03/10/2014 à 09:30**

Merci pour vos réponses qui à chaque fois me permettent de comprendre la supercherie de mon employeur.
Par ailleurs comment doit être une fiche de paie s'il y a forfait, doit il y avoir des choses particulière de noter dessus ou est ce la même forme qu'une fiche de paie classique ?
Merci encore , bonne journée
Cordialement, Christophe.

Par **kote**, le **10/10/2014 à 10:24**

Bonjour, après vérification de mon contrat, analyse de la convention collective de ma branche tourisme social et familiale et de l'accord d'entreprise, il s'avère que je n'y comprend plus rien ,

je suis donc soumis au forfait jour, ai des fiches de paies calculée sur une base de 151 h 55 et aucune mention forfaitaire s'il devait y avoir. Donc mon régime forfait est si j'ai bien compris les posts précédents très contestable !! je n'ai pas les moyens financier de prendre un avocat, n'ai pas le droit à l'aide juridictionnelle car mon salaire est supérieur au plafond, alors vos conseils, mise en relation ou tout autre moyens d'entraide est à chaque fois pour moi une bouffée d'oxygène. Merci encore de votre soutien et de vos renseignements. Bonne journée,
Christophe

Par **Lag0**, le **10/10/2014** à **11:18**

[citation]Je suis donc soumis au forfait jour, ai des fiches de paies calculée sur une base de 151 h 55 [/citation]
Bonjour, 151h55, c'est juste un tout petit peu supérieur à un 35 heures (151h40mn ou 151.67h).
De toute façon, si vous étiez au forfait, votre fiche de paie ne ferait pas apparaître un horaire, mais juste le terme "forfait".

Par **palmer**, le **10/10/2014** à **13:44**

bonjour,
sur la fiche de paye, dans TEMPS DE TRAVAIL rnc'est écrit: FORFAIT JOURS

Par **moisse**, le **10/10/2014** à **16:06**

Attention,
Il y a mélange entre les contribution de Kote et celles de Palmer, issues de je ne sais où, mais parasitant un peu la discussion.
Pour ce qui me concerne, ainsi qu'il a été dit, Le contrat de travail au forfait de Kote est totalement irrégulier.
Pour Palmer sa situation n'ayant pas été exposée, j'ignore de quoi il retourne.

Par **palmer**, le **10/10/2014** à **16:15**

ok, moi je répondais à Kote pour lui dire que le terme FORFAIT JOURS doit être bien écrit sur la fiche de paye

Par **kote**, le **10/10/2014** à **21:24**

Merci pour vos débats, ça fait plaisir..... on voit que c'est le week end , il y a relâche..... ;) (je plaisante)
Toujours est il, que : j'ai des fiches de paies avec un temps de travail rémunéré sur une base de 151, 55 heures, ni figure pas mes heures supplémentaires bien évidemment puisque j'ai un contrat sois disant forfait jour. Mais aucune trace du mot forfait sur mes fiches de paies, mais un contrat de travail soumis au régime de forfait jour.....de plus je suis soumis a planning de mon directeur..... enfin si vous avez tout lu au dessus vous avez compris Mon

contrat est donc bien irrégulier et ca fait 3 ans que ca dure..... Donc je fais quoi maintenant, rien que pour le début mars au 25 Août je cumul 200 heures suppl.

Par **palmer**, le **10/10/2014** à **21:58**

bonjour,rnya pas d'heures supplémentaires avec le forfait jours, mais des jours de RTT en plus.rnSi le terme FORFAIT JOURS ne figure pas sur la fiche de paye, pour moi c'est un forfait jour BIDON.rnbb

Par **kote**, le **11/10/2014** à **10:35**

bonjour, nous sommes bien d'accord, c'est un forfait bidon de part les fiches de paies. Maintenant que nous en sommes sur , j'ai quand même un contrat qui dit l'inverse ainsi qu'une convention et un accord d'entreprise.... je fais quoi et comment maintenant !?

Par **Lag0**, le **11/10/2014** à **10:38**

Bonjour,rnEffectivement, toutes mes excuses, je n'ai pas vu que l'interlocuteur avait changé en cours de conversation.rnrnPour kote, le recours dans ce genre de cas, c'est le conseil des Prud'hommes...

Par **moisse**, le **11/10/2014** à **11:05**

Bonjour,rnCe n'est pas l'absence d'une mention sur le bulletin de salaire qui rend nulle la convention de forfait, mais les règles qui ont été rappelées par plusieurs intervenants.rnUne convention de forfait jour implique une liberté, une autonomie, une absence de planning obligatoire.rnCela rend impossible la conclusion de tels contrats avec de nombreuses professions ou postes de travail.

Par **kote**, le **11/10/2014** à **13:40**

Bonjour et merci de tes réponses. Alors comment dois je procéder pour contester ce contrat qui est irrégulier apparemment, est ce un motif légitime par exemple pour prendre acte de la rupture aux tords de l'employeur !? Ou alors si vous connaissez une autre façon qui peut me permettre de rentrer dans mes droits merci de m'en faire part.rnBon week end encore merci pour vos commentaires et soutiens

Par **moisse**, le **11/10/2014** à **15:37**

Bonsoir,
Je ne crois que la prise d'acte soit un bon moyen. Il n'est pas sur à 100 pour 100 que le CPH accepte ce moyen, même si c'est probablement avec l'inconvénient, en attendant, de n'avoir aucune ressource car non éligible aux allocations de chômage.
Si vous pensez que le conflit à venir va rendre les relations difficiles, vous pouvez demander au CPH la résolution du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur pour le refus de payer les heures supplémentaires, et en attendant vous continuez de travailler dans une ambiance certainement viciée.
Sinon vous poursuivez simplement cet employeur pour le paiement des heures supplémentaires.
Il vous appartiendra d'en fournir le décompte avec suffisamment d'éléments probants quant à leur existence afin de forcer l'employeur à justifier le contraire, car c'est à lui de prouver que vous ne les faites pas.
Il devra produire par exemple les planning hebdomadaires signés par vos soins, dont la tenue est obligatoire dans votre profession.
Il devra fournir les enregistrements exacts des heures effectuées.
Ne pas omettre de chiffrer les heures réclamées, les repos compensateurs et la régularisation des congés payés.
Vous pouvez commencer, bien sûr, par mettre en demeure l'employeur de payer toute heure supplémentaire à venir, sauf à refuser de les exécuter sans ordre écrit.

Par **kote**, le **11/10/2014** à **15:51**

Bonsoir,
Merci pour toutes ces infos. L'an passé j'ai fait une réclamation pour des heures supplt, elles m'avaient été accordées à titre exceptionnelles sous forme de AAP (absence autorisées payées) sans majoration ni repos compensateurs..... Cette année, mon compteur est déjà à + 200h sur 6 mois de travail, mais je n'ai pas envie encore une fois de récupérer ce qui m'est dû par un simple mois de congé supplémentaire en guise de dédommagement. Je peux fournir tous les éléments relatifs à mes heures puisque dans mon métier la traçabilité interne alimentaire nous oblige à noter heure d'arrivée et de sortie sur chaque meuble froid, donc je peux prouver avec mes pointages horaires que j'ai réellement effectué toutes ces heures. Mais ce qui me perturbe, c'est le contrat de travail, la convention collective et l'accord de branche qui sont toutes 3 contradictoires.... pourrais-je, si vous êtes d'accord, vous les adresser pour que vous y jetiez un petit œil et me dire ce que vous en pensez. Bien cordialement. Merci encore

Par **moisse**, le **11/10/2014** à **16:48**

Bonsoir,
200 heures sur 6 mois c'est finalement une moyenne basse.
Par ici les chefs font 150 h sup au mois de juillet et autant au mois d'août et du coup enchainent 3 mois de congé NOV/DEC/JANV.
Mais ce n'est franchement pas normal.
Il n'y a aucune contradiction entre la convention collective, l'accord de branche, restant à traduire dans l'entreprise et votre contrat.
L'aménagement et la modulation du temps de travail à laquelle je pense vous faites allusion sont inapplicables à une convention de forfait.
C'est tout simplement votre contrat de travail parfaitement irrégulier qui perturbe la bonne compréhension de ces textes.
Vous pouvez négocier avec l'employeur sous cette forme :
* la convention de forfait est inapplicable car je ne dispose pas de l'autonomie dans mes horaires, calés sur les heures d'ouvertures de

l'établissement.rn* je veux le paiement de mes heures supplémentairesrn* je suis prêt à envisager la modulation du temps de travail sur une année avec la fixation des horaires sur basse et haute saison.rnEn admettant que votre basse saison vous permette un horaire inférieur à 150h/mois.

Par **kote**, le **12/10/2014 à 11:05**

Bonjour,rnAlors si je résume.....rn je suis soumis à horaire, puisque je suis chef de cuisine et que je prépare les repas des clients.rnDes plannings sont édités chaque mois par le directeur sous une forme assez particulière, rndu lundi au vendredi je suis noté par la lettre P = présent et de repos les samedis et dimanches,rn le restaurant est ouvert aux clients de 12h à 13h30 et de 19h à 20h30, rndonc ce qui révèle bien que je ne suis pas autonome dans l'organisation de mon temps de travail et de ce fait ,rn ne suis pas autonome dans son organisation.rnmes fiches de paies ne comporte pas la notion de forfait jour mais elle est représentative d'un travail horaires.rnsur un salaire de base de 151 h 55.rnConclusion : mon contrat de travail est inapproprié, les heures supplémentaires que j'ai effectuées doivent être décomptées et payées, ainsi que majorations de celles ci, et quoi d'autres.... !? puis je demander, si tout cela est correct des dommages et interets pour travail dissimulés, puisque mon contrat et fiches de salaires ne représentent pas la réalité de mon travail ?rnMerci encore de vos réponses et de votre aide. Bon dimanche. Christophe

Par **moisse**, le **12/10/2014 à 11:55**

Bon dimanche à vous aussi,rnVous avez correctement interprété la situation et fait le tour de vos exigences.rnLes repos compensateurs sont dus lorsque le nombre d'heures supplémentaires dépasse le nombre maximum annuel indiqué dans la convention, sauf autorisation spécifique.rnIci un lien sur le contingent annuel:<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/duree-du-travail,129/les-heures-supplementaires,1014.html>

Par **kote**, le **12/10/2014 à 12:27**

Merci Moisse, alors ci dessous voici mes heures réelles effectuées, comment dois je calculer les majorations des heures supplémentaires sur une base de 151 h 55 à savoir et indemnités s'il y a lieu :rnPériode du 20/03 au 19/04 = 213 h soit 62 h en +rnPériode du 20/04 au 19/05 = 196.50 h soit 45 h en +rnPériode du 20/05 au 19/06 = 204.50 h soit 53 h en +rnPériode du 20/06 au 19/07 = 187.25 h soit 35.75 h en +rnPériode du 20/07 au 19/08 = 200 h soit 48.75 h en +rnSoit 244 h 50 sur les 5 mois.rnMerci de votre aide encore...rnCordialement, Christophe

Par **moisse**, le **12/10/2014 à 15:04**

Les heures supplémentaires sont établies à la semaine civile, du lundi 0 heure au dimanche minuit.
C'est ainsi que :
1 semaine 30 h
1 semaine 40 h
Cela fait 0 heures la première et 5 h Sup. la seconde pour un horaire légal de 35 h, soit l'horaire par défaut.

Par **Lag0**, le **12/10/2014** à **16:10**

[citation]Des plannings sont édités chaque mois par le directeur sous une forme assez particulière,
du lundi au vendredi je suis noté par la lettre P = présent et de repos les samedis et dimanches,
le restaurant est ouvert aux clients de 12h à 13h30 et de 19h à 20h30,
donc ce qui révèle bien que je ne suis pas autonome dans l'organisation de mon temps de travail et de ce fait ,
[/citation]
Bonjour,
Ce n'est pas aussi simple que cela.
Ce que vous citez ici n'est pas complètement incompatible avec le forfait jours.
L'employeur ne fixe que les jours où votre présence est requise, sans en détailler l'horaire.
Si vous restez libre de définir vous même vos horaires de présence nécessaire pour assurer votre tâche, à savoir que les repas soient prêts à 12h et 19h, vous êtes bien libre de votre emploi du temps.
C'est le même cas par exemple qu'un ingénieur à qui on demande d'être prêt pour présenter son dossier à la réunion de 16h15, sans pour autant lui fixer des horaires de travail pour préparer son dossier.

Par **moisse**, le **12/10/2014** à **17:49**

L'autonomie au poste de travail doit même permettre l'absence sans justification.
Le planning dont il est question doit noter pour l'ensemble du personnel les horaires travaillés, et doit être contresigné. C'est un impératif conventionnel.

Par **Lag0**, le **13/10/2014** à **07:40**

[citation]L'autonomie au poste de travail doit même permettre l'absence sans justification.
[/citation]
N'exagérons pas tout de même !
Tous les salariés en forfait jours ont bien des obligations. Comme je le citais hier, ne serait-ce que celle d'être présent aux diverses réunions fixées par l'employeur.
Il ne faut tout de même pas confondre salarié en forfait jours et profession libérale.

Par **moisse**, le **13/10/2014** à **08:00**

Bonjour,
Cette fois c'est vous qui officiez comme avocat du diable.
Une obligation de réunion 2 fois par jours aux mêmes heures pour servir les clients, vous aurez du mal à faire avaler cela comme compatible avec un contrat au forfait.

Par **Lag0**, le **13/10/2014** à **08:20**

Je ne dis pas qu'ici le forfait jours est justifié, relisez ma participation, je dis le contraire.
Je débattais simplement des arguments présentés, et qu'il y ait des échéances (les repas doivent être prêts à tant), n'est pas totalement contraire à la liberté d'organisation du forfait jours.
Personnellement, au forfait jours, j'ai des échéances aussi. Quand je dois remettre un dossier tel jour à telle heure, je le fais. Mais, je suis libre de la façon dont je vais réaliser ce dossier.
Ici, l'échéance est l'heure du repas, reste à voir si le cuisinier est libre dans son organisation pour réaliser ce repas...

Par **kbouhaouala**, le **13/10/2014** à **14:49**

Bonjour
En fait, pour qu'un employeur puisse mettre en place le forfait jour, il doit exister un accord d'entreprise, d'une convention ou d'un accord de branches fixant les catégories de salariés qui peuvent bénéficier du régime du forfait en jours et qu'il existe un accord entre l'employeur et le salarié là dessus. En plus, ce type de forfait n'existe pas uniquement pour les cadres mais pour toute sorte de salariés pour qui on ne peut pas évaluer le temps de travail.
Si vous souhaitez dénoncer ce contrat, je pense qu'il est important d'aller consulter un avocat <http://www.xxxxxx>

Par **kote**, le **13/10/2014** à **15:56**

Bonjour à tous et merci pour ce petit débat qui est très intéressant. Je reviens sur les plannings: ils sont établis au mois du lundi au vendredi avec un P pour Présence et repos hebdomadaire les samedis et dimanches. Je ne suis pas cadre, je suis agent de maîtrise sous la convention du tourisme social et familiale et d'un accord de branche, je ne suis pas libre dans mon organisation du temps de travail (du moins je pense) puisque je dois être présent systématiquement tous les jours de la semaine pour fabrication des repas et de leurs services entre une plage horaire de service (12h-13h30 et 19h-20h30) avant cela il faut préparer les repas, après cela nettoyer et ranger, dans d'autres temps, être présent pour les commandes et les livraisons (souvent très matinales) enfin bref il y a un contrat sous régime forfait jour, une convention collective, un accord de branche mais UNE fiche de salaire classique.....Alors Houlala.....Facile de perdre le fil de tout cela, oui je veux dénoncer ce contrat, mais avant tout je cherche tous les arguments, informations qui pourront m'aider dans cette tâche, afin que cela ne dure pas des années. Merci encore pour vos commentaires ainsi qu'à ce site Exerattoo.à suivre.....

Par **kote**, le **06/11/2014** à **12:04**

Bonjour je reviens vers vous suite au forfait, voilà ce que répond le service RH au CE...Qu'en pensez-vous ?
RH : Chez "l'entreprise" c'est dans le contrat, quand on a des salariés au forfait il faut que cela soit négocié dans le cadre d'un accord d'entreprise et ensuite que le salarié soit informé de manière individuelle. C'est une clause dans le contrat de travail.
CE Par contre il semblerait que la clause de fixer nombre de jours n'apparait pas actuellement dans les contrats.
RH c'est ce qui manque aujourd'hui, car notre clause de forfait s'exprime en jours non travaillés.
Pour autant cela fera l'objet de négociation future de

notre accord d'entreprisen? En dépit de cela ce qui est important de voir c'est le nombre d'heure qui est quand même effectué par le salarié c'est à dire notre régime de forfait n'est pas forcément carré? juridiquement mais pour autant ce qui sera à vérifier s'il y a un excédent d'heures supplémentaires non rémunérés.? IL faut que sur une base annuelle qui va travaillé X heures dans la journée , auquel va s'ajouter la compensation des jours RTT,,il faudra qu'au final on arrivern? sur un volume annuel qui ne soit pas excédentaire par rapport à un salarié qui ne serait pas au forfait.rnMerci de vos réponses, cordialement, Christophe

Par **moisse**, le **06/11/2014** à **16:44**

Bonsoir,rnConfirmation, c'est un vaste enfumage.rnUne convention de forfait au nombre de jours annuels ne peut être conclue que si le salarié dispose d'une large autonomie dans l'organisation de son travail et de ses horaires.rnUn lien vers la CCI :rnhttp://www.cci.fr/web/formation-rh/organisation-du-travail/-/asset_publisher/rG5W/content/2-les-salaries-au-forfait?_101_INSTANCE_rG5W_groupId=247325&redirect=%2Fweb%2Fformation-rh%2Forganisation-du-travail

Par **kote**, le **27/12/2014** à **12:36**

Bonjour me revoilà avec quelques nouveautés.....j'ai été déclaré inapte à tous postes dans l'entreprise en date du 8/12/14, aujourd'hui, ma direction souhaite me payer mes heures, et me demande d'accepter un avenant à mon contrat initial pour passer du régime forfait à un contrat à l'heure !!!? ma direction souhaite par la même occasion que j'accepte cet avenant avec rétroaction au 01/12/2013...Est ce légal ?rnMerci de votre réponse et je vous souhaite de bonne fêtes de fin d'année.Christophe

Par **moisse**, le **27/12/2014** à **18:13**

Bonsoir,rnC'est irrégulier pour ce qui est de l'antériorité.rnVous dites simplement que cela n'a aucun intérêt pour personne, et que s'ils craignent une action en justice (prudhommes) pour défaut de paiement des heures il leur suffit:rn* de les décompter en régularisation sur un bulletin de salaire, d'en rappeler la source sur le solde de tout comptern* voire d'établir APRES le licenciement une convention de transaction.

Par **kote**, le **28/12/2014** à **10:54**

Bonjour,rnpour le moment je n'ai reçu aucun avis de licenciement ni de reclassement dans l'entreprise. De quelle manière puis je répondre à ce courrier ou il m'est explicitement dit qu'à défaut du retour avec signature du dit avenant, je resterai au régime forfait jourrnMerci encore.

Par **moisse**, le **28/12/2014** à **11:51**

Cela dépend de votre pugnacité à faire respecter vos droits ultérieurs, donc de votre capacité à bagarre ou pas.
Il est bien certain qu'avec un contrat non forfaitaire l'entreprise est dans l'obligation de recalculer et payer toutes les heures, mais par contre cela enlève toute consistance à des poursuites éventuelles en D.I., travail dissimulé...
Alors vous pouvez accepter à condition de faire remonter l'antériorité à votre entrée en fonction, voire au moins 3 ans en arrière (délai de prescription de paiement des heures).
Au passage dans votre réponse vous indiquez les heures dont vous entendez obtenir le paiement.

Par **kote**, le **28/12/2014** à **12:18**

Re, Mr Moisse.
Oui je veux obtenir mes droits, bagarre ou pas, je n'ai rien volé, je réclame juste mon dû, Puis-je aussi réclamer les heures supplémentaires qui m'avaient été affectées et non compensées en Absence Autorisée Payée (25 jours) l'an passé au lieu de me les payer en heures supp?

Par **moisse**, le **28/12/2014** à **16:50**

Ce que je voulais dire n'est pas vraiment cela.
Si vous refusez leur proposition, vous devrez passer par la saisine du Conseil des prudhommes pour obtenir votre dû.
Dans les conditions qui vous sont présentées, vous aurez vraisemblablement à lâcher du lest, encore que ce n'est pas certain, mais en tout état de cause ne pourrez pas revendiquer les D.I. que les prudhommes vous alloueraient certainement, en sus du paiement de vos heures.
Pour l'année dernière si je comprends bien, vos heures ont fait l'objet d'une compensation en congés payés ou RTT. Elles paraissent donc soldées.

Par **kote**, le **28/12/2014** à **18:47**

Effectivement elles sont soldées par l'AAP, mais pourquoi veulent-ils que l'avenant à mon contrat au forfait soit rétroactif au 01/12/2013 !? Alors qu'étant en inaptitude à tous postes et ce à la fin du délai d'un mois (le 08/01/14)... Quel intérêt !? de plus je n'ai reçu aucune proposition de nouveau poste en vue d'un reclassement, ni même de courrier en vue d'un licenciement suite à cette inaptitude.... Actuellement l'établissement est fermé jusqu'au 15 Mars donc je suis a priori en congés payés !? Cela a-t-il un impact sur le délai du licenciement pour inaptitude !?
Merci encore pour vos réponses.

Par **moisse**, le **29/12/2014** à **09:42**

Bonjour,
[citation].... Actuellement l'établissement est fermé jusqu'au 15 Mars donc je suis a

priori en congés payés !? [/citation]rnCertainement pas.rnSi je comprends bien votre reprise s'est effectuée alors que l'établissement est fermé ?rnQuoiqu'il en soit l'employeur dispose d'un mois après l'avis d'inaptitude définitive pour proposer un reclassement ou lancer une procédure de licenciement.rnPendant ce temps le salarié n'est pas en congés payés, mais pris en charge par la CPAM via une indemnité d'attente correspondante à ces fameux jours dont dispose l'employeur pour reclasser/licencier ou reprendre le paiement du salaire.rn[citation]mais pourquoi veulent-ils que l'avenant à mon contrat au forfait soit rétroactif au 01/12/2013[/citation]rnA mon avis ils préfèrent écraser le coup plutôt que d'être désavoués devant un conseil des prudhommes au risque de voir d'autres contrats de travail (et donc des paiements) remis en cause sur la base de la décision vous concernant.

Par **kote**, le **29/12/2014** à **11:02**

Bonjour.rnDonc si je comprend bien je dois attendre mon licenciement pour inaptitude....rnrnOui il est clair que s'écraser est plus simple que d'assumer, 90 personnes sont soumis au même forfait jours que moi.....rnrnAmicalement, Christophe

Par **moisse**, le **29/12/2014** à **15:28**

De toutes façons votre employeur va devoir prendre position quant à votre avenir en son personnel avec un avis d' inaptitude.rnPour le reste c'est à vous de voir, mais dans ce genre d'affaire sauvegarder vos intérêts doit être votre première préoccupation.