



Passage du forfait jour vers 35 heures à horaires fixes

Par **nicomax34**, le **25/11/2019** à **10:58**

Bonjour, Actuellement je suis cadre au forfait jour (218 jours) avec RTT (entre 10 et 12/an) et cela me convient très bien. Depuis 15 ans je dépend de la convention collective Synthec des bureaux d'études. Mais notre direction souhaite nous affilier à une nouvelle convention collective, celle qui encadre le milieu publicitaire. Ma direction souhaite m'imposer de passer aux 35 heures avec horaires fixes et sans RTT (mais sans diminution de salaire et avec la même charge de travail !). Ce passage du mode forfait jour vers 35 heures à horaires fixes ne m'intéresse pas. De plus faisant 100 km par jour pour aller travailler, cela me rajoute au moins 10 jours (les RTT que je n'aurais plus) de plus par an en déplacement, donc un surcoût calculé d'environ 900 euros/an ! // Il y aura donc bien modification de mon contrat de travail ? // Si je refuse ce passage aux 35 heures, la démarche légale est-elle le licenciement économiquement ? Bien à vous, Nicolas

Par **CarolineDenambride**, le **25/11/2019** à **12:14**

Bonjour, S'il y a une modification de votre temps de travail, alors il ne s'agit pas d'une modification de vos conditions de travail mais de votre contrat de travail. Aussi, votre accord à ces modifications est obligatoire et votre employeur ne peut pas vous licencier du fait de ce refus de modification. Le licenciement économique remplit des critères bien précis et ne peut s'appliquer du seul fait d'un tel refus. Très cordialement, Maître Caroline DENAMBRIDE Avocate Denambride-avocat.com

Par **morobar**, le **25/11/2019 à 16:33**

Bonjour,
Le licenciement économique remplit des critères bien précis et ne peut s'appliquer du seul fait d'un tel refus.
Dans l'état des informations exposées, c'est une conviction que je ne partage pas.
Le licenciement économique remplit des critères bien précis et ne peut s'appliquer du seul fait d'un tel refus.
pour 365 j et pour 2019
* 104 j de WE
* 25 jours ouvrés
* 9 jours fériés hors WE soit 227 jours impliquant des RTT de 9 jours.
Alors effectivement le passage à l'horaire classique pénalise le salarié qui doit donner son accord.
Mais le changement strcuturel annoncé peut, je dis bien "peut" déboucher sur un licenciement de nature économique.
ON ne s'explique pas vu d'ici l'intérêt pour l'employeur d'avoir établi un contrat au forfait alors que manifestement un contrat classique s'imposait. L'habituelle croyance en le défaut de paiement des heures sup.

Par **nicomax34**, le **25/11/2019 à 16:59**

Merci pour vos réponses.
Concernant la situation j'ai omis de vous préciser ceci :
Mon entreprise (le groupe) dépend de la convention syntec des bureaux d'études.
Mais l'équipe dont je fait partie a été fillialisée courant d'année ; donc on nous a sorti du groupe pour devenir filiale.
Ainsi la direction du groupe souhaite qu'au 1er janvier nous soyons rattaché à une nouvelle convention collective, celle de la publicité.
Des accords d'entreprises ont été engagés et prolongés jusqu'à fin décembre (suite à vote).
Les 13 personnes de l'équipe sont toutes au forfait jour sauf 2 personnes.
3 personnes devraient pouvoir conserver leur forfait jour... et pour toutes les autres (dont moi), passage obligatoires aux 35 heures !
• Je suis donc en droit de contester ceci ou pas ?
• Y aura-t'il modification de mon contrat de travail ?
• Si je refuse ce passage aux 35 heures, mon employeur pourrait en principe me licencier économiquement ou pas ?

Par **morobar**, le **26/11/2019 à 09:06**

Bonjour,
* oui
* oui
* oui, mais toujours avec le risque de requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse.
Selon l'ancienneté, ce n'est pas forcément très cher, pour peu que votre instance prospère devant le conseil des prudhommes.
Si au contraire le motif est validé, vous aurez dépensé des frais pour rien. Mais dans les 2 cas vous aurez perdu cet emploi.

Par **Lag0**, le **26/11/2019 à 10:16**

Bonjour,
Une question qui se pose, le forfait jour est t-il bien justifié pour votre emploi ?
C'est à dire, disposez-vous bien d'une grande autonomie dans l'organisation de votre emploi du temps ou devez-vous suivre un horaire collectif ? Si c'est le second cas, de toute façon, le forfait jour n'est pas justifié.