



Cadre dit 'intégré' et convention collective

Par **tony35**, le **10/01/2014** à **14:36**

Bonjour,

Voici ma situation : Actuellement je suis en CDI dans une société de service en informatique au statut de cadre dit "intégré" soumis à horaire de 37 h hebdomadaire avec 10 jours de RTT annuel.

J'ai une proposition d'embauche d'une autre société en CDI, je souhaite rester à ce statut cadre dit "intégré" avec horaire hebdomadaire fixe mais la société (celle qui veut m'embaucher) me dit que dans leur "convention collective de négoce de bois d'oeuvre et produit dérivés" cette catégorie de cadre dit "intégré" n'existe pas et que ce n'est pas possible. Je reste perplexe puisque cette notion de cadre "intégré" existe dans le code du droit du travail...

Ma question est la suivante: Peut-on demander ce statut de cadre "intégré" même si celui-ci n'existe pas dans la convention collective ?

Merci d'avance pour votre réponse.

Par **P.M.**, le **10/01/2014** à **16:37**

Bonjour,

La convention de forfait en heures est bien évoquée à l'[art. 3 de l'Avenant I "Cadres" à la Convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et de produits dérivés](#) et à l'[art. 3.4.2 à l'Accord du 28 avril 1999 relatif à la réduction du temps de travail et à l'emploi...](#)

Par **tony35**, le **10/01/2014** à **16:57**

Re-bonjour,

J'ai besoin de précision je n'ai pas l'impression que cela définisse un nombre d'heure hebdomadaire ? Il y a bien un minimum et je suppose un maximum ?

Dans mon contrat on parle de "forfait annuel en jours, sans référence horaire" et là je ne comprends pas ?

Merci de m'éclaircir

Par **P.M.**, le **10/01/2014** à **17:19**

Le nombre d'heures est fixé par la convention individuelle de forfait obligatoire pour que ce soit valable et le maximum à respecter est celui de la durée maximale de travail...

Si dans votre contrat de travail, on parle de forfait annuel en jours et non plus en heures, il s'agit d'une convention de forfaits en jours mais dans ce cas, je ne vois pas ce que vient faire un horaire hebdomadaire...

Mais cela répond aux mêmes dispositions conventionnelles...

Par **janus2fr**, le **11/01/2014** à **10:37**

Bonjour,

Pour un forfait en jours, la seule limite à l'horaire de travail est donné par les temps légaux de repos, soient 11 heures par jours et 24 + 11 heures par semaine.

Vous pouvez donc travailler 13 heures au maximum par jour et ceci, 6 jours par semaine.

Mais il faut bien se rappeler que dans le cas d'un cadre au forfait jours, c'est lui qui gère son planning en toute autonomie.

Vous disposez d'un certain nombre de jours dits de RTT, de façon à ne pas dépasser votre forfait annuel. Par exemple, si vous avez un forfait de 218 jours par an, vous aurez un nombre variable chaque année de jours de RTT de façon à ne pas travailler plus de 218 jours.

Par **tony35**, le **13/01/2014** à **09:16**

Bonjour,

Concrètement puisque je souhaite ne pas travailler plus de 37 heures hebdomadaire en tant que cadre (avec acquisition de RTT en plus par rapport au 35h hebdo), comment puis-je stipuler à mon "futur" employeur cette possibilité ? Je ne suis pas intéressé pour travailler en forfait annuel mais au contraire travailler avec des horaires fixes (37 h hebdo).

Je réitère ma question. Peut-on dans mon contrat de travail stipuler en tant que cadre de travailler en forfait heures hebdomadaire même si cela n'existe pas à priori dans la convention collective citée ci-dessus ?

Merci pour votre réponse

Cordialement

Par **P.M.**, le **13/01/2014** à **09:26**

Bonjour,

Il faudrait que l'employeur fasse un contrat hebdomadaire de 37 h par semaine en vous payant les heures supplémentaires ou un repos compensateur de remplacement équivalent majorations comprises ou que vous concluez une convention de forfait en heures sur cette même base avec RTT mais cela n'empêcherait l'employeur de pouvoir vous demander dans les deux cas d'effectuer des heures supplémentaires en plus comme il en a le droit dans les limites des durées maximales du travail...

Je pensais vous avoir déjà répondu sans que vous ayez besoin de réitérer votre question en vous citant les articles de la Convention Collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et de produits dérivés et leurs liens que cette possibilité de convention de forfait existait bien...

Par **tony35**, le **13/01/2014** à **09:45**

Bonjour

Merci de votre réponse rapide...cela veut donc dire qu'avec les 2 liens que vous m'avez mis citant la convention collective, il est possible de se faire embaucher en tant que cadre avec des horaires hebdomadaire fixe. (L'employeur lui me dit à priori que la convention collective ne le permet pas !!!)

Il faut que j'ai toutes les clés en main pour pouvoir argumenter face à lui.

Merci

Par **P.M.**, le **13/01/2014** à **09:51**

Lui vous dit et moi je vous fournis les dispositions conventionnelles, à vous de savoir si vous saurez argumenter avec ces éléments en tenant compte aussi de ma réponse précédente...

Par **tony35**, le **28/01/2014** à **18:33**

Bonsoir,

Je reviens vers vous avec une nouvelle question.

Un nouveau contrat de travail m'est proposé mais il y a un flou dans les termes au niveau des horaires de travail

Voici ce qui est noté:

"L'horaire de travail de l'entreprise est de 151.67 heures par mois.

Vous vous engagez à respecter les horaires de travail qui seront déterminés par votre responsable et qui seront susceptibles d'évoluer selon les impératifs de fonctionnement du service.

Vous reconnaissez, que compte tenu des caractéristiques de l'activité de la société et de la nature de vos fonctions, l'horaire de travail ne puisse constituer un élément du contrat de travail."

Cela me paraît ambiguë voir limite légale. Qu'en pensez vous ?

Moi je souhaite que les choses soient dites clairement : 'Vous êtes au 37h hebdomadaire et vous bénéficiez de 12 jours de RTT'

Merci d'avance pour votre réponse

Par **P.M.**, le **28/01/2014** à **19:09**

Bonjour,

Donc l'employeur vous propose un contrat de travail basé sur la durée légale du travail de 35 h par semaine soit 151,67 h par mois et donc en cas d'heures supplémentaires, elles devraient vous être payées, le reste important peu car c'est pratiquement incompréhensible ou abusif même s'il semble que cela veuille dire que l'employeur se réserve le droit de vous en faire effectuer...

Vous en revenez à vouloir absolument travailler 37 h et apparemment à obliger l'employeur à ne pas vous payer d'heures supplémentaires mais à les remplacer par des jours de repos et peut-être même à ne pas pouvoir vous en faire effectuer d'autres ce que bien sûr il n'est pas forcé d'accepter...