



Forfait jour, horaires imposé, heures sup'...

Par **carrion crow**, le **16/02/2014** à **16:43**

Bonjour,

En me relisant, on pourrait croire que je cherche à ne pas travailler ; ce n'est pas le cas, je suis partisan de l'efficacité et considère que, à résultat égal, le moins j'en fais, le mieux je me porte ; au contraire de la « vision patronale » (et salariale) courante qui voit d'un bon œil les employés faisant beaucoup d'heures sup (mais en n'en foutant pas une de la journée histoire de garder de l'énergie pour écrire un mail à 20h00 histoire de faire bien). Point de vue que j'avais exposé à mon entretien d'embauche.

Lors de mon entretien d'embauche pour un poste de chef de projet, mon employeur m'avait dit que les heures supplémentaires étaient payées ou récupérées sur une base de 39h hebdo. J'ai reçu un contrat ETAM forfait jour ([convention collective du bâtiment](#)), que j'ai signé. C'était il y a 11 mois. Et j'ai pas mal de questions :

Sur 2013 (9 mois), j'ai travaillé en moyenne 44h15 par semaine (je pointe à titre personnel avec un logiciel sur mon téléphone suite à une « mauvaise » expérience chez un précédent employeur et fais des stats derrière). J'ai eut à faire vingt-et-une journées >11h (dont 3 de ~16h et une de ~19h) lors de déplacements sur chantier en général. Par quatorze fois, je n'ai pas respecté le repos quotidien de 11h et par deux fois, je n'ai pas respecté le repos hebdomadaire (travail 12 jours de suite, dimanche inclus donc). Ça n'a jamais été demandé explicitement ou par écrit par mon employeur, c'était dû à des contraintes de chantier (retard, livraison à faire).

Il est noté sur mon contrat que dans de tels cas, je dois le communiquer par écrit à la direction pour éviter que ça ne se reproduise, mais je me vois mal le faire, surtout quand j'étais en période d'essai. Est-ce que ça peut m'être reproché en cas de réclamation ? La semaine qui vient, pour un déplacement d'une journée, je vais avoir à faire plus de 11h par jour et ne pas respecter le repos de 11h (si je me plie aux horaires de la société). Est-ce le moment de faire un écrit pour dénoncer cette situation ? J'ai peur que ça ne se passe mal, surtout si c'est par écrit plus qu'en face.

Étant forfait jour, et étant stipulé dans mon contrat que je « dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation quotidienne de mon emploi du temps », je venais entre 07h30 et 08h30 (au lieu de 07h30 selon les horaires de la société) et prenais éventuellement plus que 01h le midi pour manger, histoire d'essayer de prendre un peu de repos entre les périodes intenses et uniquement si je n'avais pas obligation d'être à la société, pour briefer mes collègues avant leur départ sur chantier par exemple. J'ai subit les remarques de mes collègues (voir patron), forfait heure eux, concernant mes horaires (genre « panne de réveil ? », « c'est à cette heure là que tu arrives ? », etc., voir « tu es tombé du lit ? » dans les cas où j'arrivais « à l'heure » ou plus tôt). Est-ce du harcèlement ? Je trouvais ça « insignifiant » et pensais y être

insensible mais je me rends compte que je ne le vie par très bien, j'y pense beaucoup, suis stressé en arrivant en me demandant si je vais subir une remarque, et j'en rêve parfois (quand je m'en souviens).

Ce qui a donné lieux à deux entretiens avec mon patron et mon n+1, où ils me reprochaient mes horaires, de faire moins de 8h par jour certains jour, tout en me complimentant sur mon travail à coté.

Lors du premier, mon patron me disait qu'il allait me faire un forfait heure en me baissant mon salaire, car selon lui l'actuel prenait en compte les « heures sup » dues à la fonction. Chose que j'ai refusé étant donné que j'avais négocié mon salaire pour 39h (d'ailleurs selon la convention, il aurait au contraire du être augmenté de 15%).

Le dernier, en septembre, s'est terminé, devant mon refus de me plier à leurs exigences (mais venant à 07h30, fatigué de subir des remarques) par mon patron disant qu'il allait faire un avenant à mon contrat dans la journée pour que je passe forfait heure (sans baisse de salaire). J'attends toujours.

- Chaque semaine je dois rendre une feuille d'heure, qui totalise mes heures par jour et même mes heures par dossier. Dernièrement, on m'a demandé de mettre mes heures de début et fin de journée, chose que j'ai refusé, étant forfait jours, je n'ai pas à être espionné. Est-ce « légal » de me demander ça ? Et ne suis-je pas sensé donné juste mes journées de présence, comme écrit dans la convention collective ?

- on me demande également de noter si je suis sur chantier (je ne sais pas pourquoi) et le nombre d'heures de déplacement. Ça n'influe pas sur ma paye, étant forfait jour, mais on me dit que les heures de déplacement son comptées à 50%. Il me semble pourtant que le temps de déplacement est compté comme travail effectif et il n'y a rien de mentionné sur la convention collective. Précision : il est noté sur mon contrat que mon lieu de travail est ma société (mais aussi que ça peut être modifié en fonction des besoins).

- La convention collective mentionne un temps de travail hebdo de 35h, le règlement de mon entreprise 39h. Sachant qu'un forfait jour est sensé être autonome, s'il devait respecter une durée, ce serait laquelle ? Si je voulais me baser sur 35h, pourrait-on à raison me le reprocher ? Est-ce « légal » de me demander de respecter 8h mini par jour et selon les horaires de l'entreprise ? Y a-t-il, pour un forfait jour, un temps minimum journalier obligatoire ?

- on m'a compté comme demi-journée un samedi matin (~4h), alors qu'il est marqué dans mon contrat que la « comptabilisation du temps de travail se fera en jours ouvrables ». Il doit donc m'être compté une journée, non ?

- j'ai également eut à faire des heures de nuit occasionnellement (en plus de ma journée de jour en général). Si j'étais forfait heure, on me dit qu'il y aurait une majoration de 10% mais que ça ne compterais pas pour totaliser les heures sup (en gros si je fais 39h + 4h de nuit, ces quatre heures sont à +10% et non à +25%+10%). Est-ce le sens du [point 5 ici](#) ?

Je n'ai pas envie de faire un procès à mon patron, ce qui reviendrait à devoir démissionner ou me faire virer ; je ne cherche pas non plus à me battre, mais quand je vois que pour 2013, j'ai ~200h sup, ~290h avec la majoration, ça représente pas mal de congés ou d'argent (même si l'on déduit les 10 jours de RTT que j'ai eut grâce à mon forfait). De plus ça me fait mal d'avoir peur de subir des reproches quand j'arrive à 07h35, ou quand je fais 7h45 par jour, vu la masse d'heures à coté.

Selon le [point 5b ici](#), ces heures devraient m'être payées au-delà de 35h. Ça compte même si ma société est à 39h ? Si oui, le total d'heures sup serait énorme ! (39 semaines travaillées x

4h = 156h sans compter la majoration de 25%) Et les 10 jours de RTT que m'a donné mon forfait ainsi que les jours de fin d'année non travaillé car j'avais dépassé ce forfait doivent-ils être déduits ?

Est-ce que vous pensez qu'il y a possibilité que ça se passe bien si je le réclame (sans aller jusqu'aux prud'hommes) ? Est-ce qu'il y a un délai limite pour faire une réclamation ?

Vous allez peut-être me dire que je n'ai qu'à faire les horaires que l'on me dit, mais ma charge de travail étant fluctuante et travaillant vite, j'ai parfois des périodes creuses où j'aimerais me reposer ou profiter de mon temps plutôt que faire acte de présence. Et puis je suis forfait jour, je ne vois pas pourquoi je ne pourrais pas respecter mon contrat.

D'ailleurs, je préférerais rester forfait jour en ayant la possibilité d'organiser librement mes journées, quitte à m'asseoir sur les heures sup, plutôt qu'être forfait heures enchaîné à respecter des horaires mais avec des heures sup payées.

Après coup, je me rends compte que je viens de pondre un pavé [smile4], j'espère qu'il est clair et bien écrit, ayant passé plus d'une heure dessus. En tout cas merci d'avoir pris le temps de me lire et éventuellement de répondre à mes interrogations.

Si mes questions n'ont pas lieux d'être ici, ou si vous pensez que je devrais m'adresser ailleurs, merci de m'indiquer où les poser.

Par **P.M.**, le **16/02/2014 à 17:35**

Bonjour,

En tout cas, il ne faut pas compter son temps pour lire votre exposé même comme bénévole lequel aurait pu sans doute être expurgé du préambule et de certains commentaires pour être plus précisément cadré juridiquement...

Je vais essayer d'être plus concis...

Pour les heures de déplacements professionnels, il n'est absolument pas prévu qu'elles sont comptées que pour 50 %, soit elles sont pendant l'horaire de travail et c'est du temps de travail effectif, soit elles sont hors de celui-ci et elles doivent faire l'objet d'une contrepartie financière ou en repos en dehors...

Ayant un forfait / jour vous êtes autonome concernant votre horaire qui n'a pas à être contrôlé...

La durée maximale journalière de travail ne vous est pas applicable, en revanche l'employeur devrait vérifier que le repos quotidien et hebdomadaire est respecté...

A priori, il n'y a pas de majoration pour les heures de nuit occasionnelles et pas plus en tout cas de notion d'heures supplémentaires...

Je vous rappelle aussi les dispositions de l'[art. 4.2.9 de la Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment](#)...

Par **carrion crow**, le **16/02/2014 à 21:50**

Merci pour la réponse (et d'avoir pris le temps de lire).

Ça confirme ce que je pense.

Bonne soirée,

Par **titounet**, le **27/04/2015** à **19:00**

bonjour

je suis actuellement intérimaire depuis MAI 2014 dans une entreprise de Telecom comme chef d'équipe suite a mon expérience acquis de 21 ans dans une autre entreprise de Telecom parisienne mais qui a été mit en redressement judiciaire en 2013 puis fermée donc pour ma part et mes 453 collègues en licenciement économique .

faisant actuellement entre 45 et 55 heures semaines et n'étant payé sur une base de 35 heures plus 5 heures supplémentaires donc 40 heures /semaines au taux horaire de 10,50 euros

cette nouvelle entreprise me propose de m'embaucher comme chef de chantier avec un forfait ETAM de 151 heures a 14 euros.

je ne connais pas trop ce processus .

pourriez vous m'eclairer .

merci

cdlt stephane

Par **titounet**, le **27/04/2015** à **19:01**

bonjour

je suis actuellement intérimaire depuis MAI 2014 dans une entreprise de Telecom comme chef d'équipe suite a mon expérience acquis de 21 ans dans une autre entreprise de Telecom parisienne mais qui a été mit en redressement judiciaire en 2013 puis fermée donc pour ma part et mes 453 collègues en licenciement économique .

faisant actuellement entre 45 et 55 heures semaines et n'étant payé sur une base de 35 heures plus 5 heures supplémentaires donc 40 heures /semaines au taux horaire de 10,50 euros

cette nouvelle entreprise me propose de m'embaucher comme chef de chantier avec un forfait ETAM de 151 heures a 14 euros.

je ne connais pas trop ce processus .

pourriez vous m'eclairer .

merci

cdlt stephane

Par **P.M.**, le **27/04/2015** à **19:22**

Bonjour,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...