



## Forfait mensuel, contrat équivaut à convention signé ?

Par **jeannot84**, le **03/12/2015** à **10:50**

Bonjour,

Je suis à la recherche de renseignements sur les modalités du forfait mensuel, car comme évoqué lors de mes précédents mails, je suis sous contrat CDI en forfait mensuel, par contre j'ai lu sur le net le texte suivant :

L'article 19 de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 réforme les conventions de forfait. Pour autant, les accords collectifs relatifs aux conventions de forfait qui ont été signés sur la base de la législation antérieure à la nouvelle loi restent en vigueur. 1. Les conditions de recours aux conventions de forfait 1.1. Le forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle Une convention individuelle de forfait organisant le temps de travail en heures sur la semaine ou sur le mois peut être conclue par tout salarié, cadre ou non cadre, sans nécessiter d'accord collectif préalable. Cette possibilité existait déjà pour tout salarié, en application de la jurisprudence et de la loi sur la mensualisation de 1978 mais elle n'avait été codifiée que pour les cadres, par la loi du 19 janvier 2000.

Or il faut savoir, que mis à part mon contrat que j'ai signé, je n'ai signé aucun accord sur ce type de forfait et reçu aucune garantie relative à mon suivi et de ma charge de travail comme le prévoit L'article L. 3121-46 qui stipule qu'un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année.

Cet entretien porte sur :

- la charge de travail,
- l'organisation du travail dans l'entreprise,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale,
- la rémunération du salarié.

Puis je évoqué ce sujet lors de la prochaine réunion du CHSCT ?

Merci par avance de vos conseils.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **03/12/2015** à **11:19**

Bonjour,

Si vous avez déjà exposé votre problème par un autre sujet, il aurait été préférable de le poursuivre...

Si le contrat de travail ne comporte aucune disposition concernant le forfait ou s'il est mentionné insuffisamment, il n'est pas valable...

Si vous n'avez pas d'entretien annuel à son propos, il est exécuté d'une manière illicite...

Il faudrait savoir à quel titre vous interviendriez lors de la réunion du CHSCT...

Par **jeannot84**, le **03/12/2015** à **11:33**

Bonjour,

avant toute chose, merci pour votre réponse.

Voici ce qui stipule sur mon contrat, en sachant que ma fonction est "animateur sécurité" et que je suis agent de maîtrise.

"en fonction de mes missions je bénéficie dans le cadre de mes missions une autonomie et notamment dans la détermination de mon emploi du temps.

en contre partie, j'ai une rémunération forfaitaire, avec un accomplissement de 215 jours de travail par an, exclusion faite des congés payés, repos et jours fériés. J'ai également 11 jours de RTT.

la rémunération revêt un caractère forfaitaire et intègre les heures supplémentaires éventuellement effectuées.

il faut savoir que mon contrat est basé sur 35 heures de travail hebdomadaire.

j'interviens au sein du CHSCT de part ma fonction.

Cdt

Par **P.M.**, le **03/12/2015** à **11:47**

Vous ouvrez les guillemets mais ne rapportez pas textuellement la disposition contractuelle, donc il est impossible de se faire une idée exacte pour savoir si elle est valable...

D'autre part, il m'étonnerait que pour l'exercice de telles fonctions vous puissiez bénéficier d'une réelle autonomie...

Par ailleurs votre salaire ne devrait pas être basée sur une base horaire hebdomadaire et être plus élevé que le minimum conventionnel correspondant...

Si vous ne faites qu'intervenir au CHSCT pour des questions de sécurité, a priori, ce n'est que dans ce cadre...