



PASSAGE DU FORFAIT MENSUEL AU FORFAIT JOUR

Par **ramoro**, le **04/08/2015** à **13:54**

Bonjour,

Le forfait jour a fait l'objet de nombreuses questions, mais après avoir contacté 3 avocats différents pour une question relative à l'accord du 28/7/1998 modifié le 29/1/2000, aucun d'entre eux n'a su ou ne m'a répondu.

Dans cet accord, nous trouvons au chapitre 14.3 - REMUNERATION qui dit bien que dans le cadre d'un contrat établi sur le forfait jour la rémunération ne peut être inférieure au minimum conventionnel, MAJORE DE 30%.

Dans le cas d'un contrat de cadre daté de 1999 lors de l'embauche, il était bien noté une référence horaire mensualisée la notion de forfait jour n'étant pas encore officielle), il s'agissait donc d'un contrat basé sur 169h mensuelle.

Ce cadre se voit proposer un avenant en janvier 2000, qui lui dit qu'il va gagner 11 jours de plus de congés (pour lui faire croire que sa vie privée va se voir améliorée).

En fait, il s'agit de le faire travailler beaucoup plus sans lui payer les contreparties des heures supplémentaires (dans mon cas, j'ai travaillé des nuits, revenu les journées pour traiter des problèmes, jours fériés, samedis, dimanches, et j'en passe).

La question pose sur le changement du contrat de travail par l'avenant au forfait jour.

1 / Dans le cas où le cadre a vu son contrat passer en forfait jour, l'employeur ne devait-il pas procéder à cette majoration de son salaire de 30% à la signature de l'avenant?

2/ Si oui, la notion de rétro-actif rentre t-elle dans le champ de la nouvelle loi sur les litiges salariaux de trois ans maximum, ou bien ce litige étant d'ordre législatif car non respecté, peut-il engendrer une procédure devant les tribunaux pour demander les pertes subies par le non respect de la réglementation?

Merci de votre réponse

Par **P.M.**, le **04/08/2015** à **15:31**

Bonjour,

Il manque à votre exposé l'intitulé exact de la Convention Collective à laquelle vous vous

référez à défaut de son numéro...

La nouvelle prescription de 3 ans n'est applicable que depuis le 17 juin 2013 et en l'occurrence, c'est l'ancienne de 5 ans qui s'appliquerait sans pouvoir dépasser 3 ans à partir de cette date...

Il faudrait savoir si l'avenant signé correspond bien à une convention individuelle de forfait avec les précisions nécessaires...

Par **ramoro**, le **04/08/2015** à **15:49**

Merci de votre réponse, mais la convention qui s'applique est celle de la métallurgie (nord pas de calais). La convention n'est pas aussi explicite que l'accord du 28/7/1998 modifié en janvier 2000.

Oui l'avenant signé a été mis en place pour annuler le forfait mensuel, et passer au forfait jour (213J/an). Ce qui n'a pas été fait, c'est la majoration en janvier 2000 pour la suppression du forfait avec référence horaire mensuelle. Ces 30% devaient à mon avis être aussitôt apportés sur le salaire de base.

Les entreprises (quasiment toutes) ont mis en place ce système qui au départ était prévu pour employer plus de jeunes en recherche d'emploi, chose qui n'a pas du tout été faite, mais par contre ces entreprises ont mis à profit ce forfait pour faire travailler plus, les cadres qui l'ont signé sans se douter de l'utilisation de ce forfait par les employeurs. De plus l'accord prévoyait bien de ne pas avoir plus de 10 jours de récupération par an (dépassement maximal du forfait), hors les cadres obtiennent plus de 40 jours par an pour ceux qui ne se rebiffent pas et qui cautionnent cette pratique.

Par **P.M.**, le **04/08/2015** à **16:05**

Il n'était pas possible de deviner que la Convention Collective est celle que vous indiquez maintenant et je vous rappelle que pour qu'une convention de forfait soit valable, elle ne peut résulter que d'un Accord collectif et je ne sais pas comme je ne l'ai pas encore consulté de quel Accord vous parlez qui serait plus explicite et qui n'en résulterait pas...

Comme vous n'indiquez pas comment est rédigé l'avenant, on ne peut pas apprécier si les mentions d'une convention individuelle de forfait y figurent...

Je vais quand même essayer de consulter la Convention Collective pour tenter de vous donner un avis complet même s'il est vraisemblable que ce que vous indiquez est exact avec une possibilité de rétractivité dans la limite de la prescription sachant que le minimum est fixé par rapport au minimum conventionnel conventionnel d'après ce que vous indiquez et pas forcément par rapport au salaire de base s'il est plus élevé...

Par **P.M.**, le **04/08/2015** à **17:53**

[L'art. 14.3 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie](#) fixe les modalités de la rémunération du forfait en jours et se base sur le salaire minimum conventionnel...

Concernant la validité du forfait en jours dans la métallurgie, je vous rappelle l'[Arrêt 09-71107 de la Cour de Cassation](#)...

Par **ramoro**, le **04/08/2015** à **21:58**

cet arrêt traite le problème de charge d'activité, et non de la majoration de 30% prévue par le passage d'un contrat de travail mensualisé à un contrat dit au "forfait jour".

De plus la charge d'activité dans mon entreprise est très mal répartie et ne respecte pas l'accord de 1998.

Mon planning change quasiment toutes les semaines, et mon activité est très concentrée du mois de février à septembre (donc ne respecte pas le lissage de la charge de travail, et est démontrée par la suppression de mes congés posés en début d'année pour mai, juillet). Le forfait jour n'est pas applicable dans le cadre d'une activité dite de "chantier", surtout que l'on dépend des horaires d'activité de celui-ci, et qu'il est sous contraintes d'horaires fixes.

Par **P.M.**, le **04/08/2015** à **22:55**

Effectivement mais il est toujours bon de le connaître puisque vous faisiez allusion au fait que le forfait en jours n'était pas un réel avantage et de plus vous ajoutez maintenant qu'il n'est pas pratiqué en respectant l'Accord de 1998 et même suivant la législation si un horaire de travail vous est imposé...

Pour la majoration de 30 %, je vous ai indiqué à plusieurs reprises qu'elle s'applique sur le minimum conventionnel...

Par **ramoro**, le **06/08/2015** à **12:57**

Non, je n'interprète pas l'article 14.3 comme vous car la majoration ne s'applique pas sur le minimum conventionnel. Elle est d'application lors du passage au forfait jour. L'article 14.3 de l'accord dit bien que la rémunération ne peut être inférieure au minimum conventionnel", (là il y a une virgule et c'est ce qui change l'interprétation) ce qui veut dire qu'ensuite (la première condition c'est d'avoir un salaire qui ne peut être en dessous du minimum conventionnel, donc au dessus) PUIS vient la majoration de 30%

Si l'accord avait voulu dire que le salaire devait être supérieur ou égal au minimum conventionnel majoré de 30%, il n'y aurait pas eu de virgule positionnée après conventionnel. L'intégration de cette précision a été apportée à mon avis pour que les cadres dans ce cas de figure ne soient pas sous-payés lors de l'embauche.

Par contre ceux étant comme moi mensualisés, et que l'on veut passer sous le forfait jour, je vois bien que mon salaire n'est pas inférieur au barème et à ma position, et je dois avoir une majoration de 30%. Sinon, quel intérêt de parler de 30%? Si le salaire devait rester constant, le barème serait resté d'application sans aucune majoration.

Je suis désolé mais étant très procédurier, le point c'est le point, la virgule c'est la virgule.

Par **P.M.**, le **06/08/2015** à **15:14**

Bonjour,

Je n'interprète rien du tout, je ne fais que lire :

[citation]La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, y compris, le cas échéant pour les salariés non cadres, la prime d'ancienneté, majoré de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position III A.[/citation]

L'intérêt des 30 % c'est qu'un salarié payé au minimum conventionnel + heures supplémentaire en étant au forfait en jours doit avoir une rémunération majorée de ce taux... La virgule ne sert qu'à inclure la prime d'ancienneté...

Mais de toute façon, si vous vouliez contester ne pas avoir eu d'augmentation lors du passage au forfait en jours, un procédurier tel que vous aurait dû ne pas attendre 15 ans et laisser dépasser le délai de prescription...

Pour le reste, je m'en remets à l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes mais si vous êtes si sûr de vous, vous ne devriez même pas hésiter un instant à le saisir...