



Cadre : droit convention de forfait et calcul jours de repos

Par **moki**, le **17/10/2012** à **14:58**

Bonjour,

Je dépends de la convention collective 2691 (enseignement privé hors contrat).
Je suis cadre (non dirigeant), responsable d'un établissement et de la communication.
Je n'ai pas d'horaire de travail collectif, je gère mon emploi du temps en fonction des besoins.

La convention collective indique plusieurs éléments dans mon cas concernant les jours de repos (congrés ou rtt).

art 5.1.2. Durée des congés payés particulière à chaque catégorie

Personnel administratif et de service : Il bénéficie de 5 semaines de congés payés plus 5 jours ouvrés (cf. art. 4.2.1)

D'autre part :

art 4. 2. 4. Dispositions relatives aux cadres non dirigeants

a) En ce qui concerne les cadres administratifs et de service qui ne relèvent pas de la catégorie des cadres dirigeants ni des cadres intégrés dans un horaire collectif, le temps de travail peut être fixé par des conventions annuelles individuelles de forfait fixant à 212 jours maximum le nombre de jours de travail effectif.

b) Sont notamment concernés les responsables de département et de service et les responsables de communication interne et externe pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

Sur quoi dois-je me baser ?

Mon contrat ne prévoit pas de convention de forfait à ce jour. Suis-je dans mon droit à en demander une dans la mesure où je n'ai pas d'horaire défini, et que selon les besoins, je peux faire 8h/18h comme 10h/21h. L'amplitude d'ouverture de l'établissement est 8h/22h. Je travaille également en fonction des besoins le samedi (une 10aine par an), sur ordre du gérant, sans démarche écrite particulière. Je "récupère" ces jours en fonction des possibilités.

Si une convention de forfait est établie, cela voudrait dire que je pourrais prendre, pour 2012

par exemple, 16 jours de repos ?

Merci pour votre aide.

Par **P.M.**, le **17/10/2012** à **15:28**

Bonjour,

Soit vous demandez la conclusion individuelle de forfait pour l'avenir soit le paiement des heures supplémentaires, ce qui devrait être aussi le cas avec effet rétroactif jusqu'à sa conclusion...

Par **moki**, le **17/10/2012** à **15:33**

Merci pour cette réponse.

Je ne veux pas créer de litige. La structure dans laquelle je suis est de petite taille, et je pense que les erreurs faites le sont par ignorance du droit et non volontairement.

A priori nous allons établir cette convention, je voudrais juste être sur que je suis "dans mon droit" et que le nombre de jours travaillés maximum est bien de 212 jours dans mon cas (et donc pour 2012, 16 jours de RTT).

Si je n'obtenais pas la mise en place de cette convention, l'employeur a-t-il l'obligation de me communiquer des horaires de travail "fixes" dans la mesure où je suis cadre, et si oui a-t-il des démarches particulières à établir pour un changement d'horaire ponctuel ?

Merci!

Par **P.M.**, le **17/10/2012** à **15:51**

Je n'ai pas parlé de règlement d'un quelconque litige mais de faire respecter le Droit du Travail, ce qui peut se concevoir amiablement par accord...

Ce qui est normalement prévu, c'est qu'il doit y avoir une convention individuelle de forfait et donc comme dans tout document de ce type, on peut y mettre ce que l'on veut...

Pour le calcul de la convention de forfait en jours pour 2012, je vous propose [ce dossier](#)...

La Convention Collective applicable peut prévoir le délai de prévenance à respecter pour les changement de planning individuel du Personnel...

Si l'horaire de travail est libre ou souple notamment dans le cas de plages horaires d'entrée et de sortie du Personnel, les heures supplémentaires se calculent de toute façon à partir de 35 h par semaine ou éventuellement avec équivalence sur le principe des 52/12° pour effectuer le calcul par mois...

Par moki, le 17/10/2012 à 16:14

Cette base vous semble-t-elle correcte pour la convention de forfait ?
Doit-elle être établie en tant qu'avenant au contrat ?
Merci.

[citation]M XXXXXXXXXXXX, qui exerce les fonctions de Responsable de l'établissement de XXXX, a pour mission d'organiser et de gérer les activités de l'établissement et d'en assurer le développement commercial.

En raison du niveau de responsabilités qui l'incombe et du degré d'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son emploi du temps, M XXXXXXXXXXXX fait partie de la catégorie de salariés pouvant être soumis au forfait annuel en jours. Il sera donc soumis à ce forfait dans les conditions prévues par l'accord sur l'aménagement du temps de travail.

L'article 4.2.4 de la convention collective de l'enseignement privé hors contrat fixe les dispositions relatives à la durée du travail.

a) En ce qui concerne les cadres administratifs et de service qui ne relèvent pas de la catégorie des cadres dirigeants ni des cadres intégrés dans un horaire collectif, le temps de travail peut être fixé par des conventions annuelles individuelles de forfait fixant à 212 jours maximum le nombre de jours de travail effectif.

b) Sont notamment concernés les responsables de département et de service et les responsables de communication interne et externe pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

c) Modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées. Modalités de prises des journées ou demi-journées de repos.

Les journées et demi-journées sont décomptées sous une forme manuelle, automatisée ou informatisée.

Les journées ou demi-journées de repos qui résultent de la mise en place de ce dispositif doivent être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier établi en début de période annuelle, pour partie en fonction des souhaits des salariés et pour partie en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Il faut entendre par année de référence la période définie à l'article 4. 1. 6.

Les jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne-temps.

d) Modalités du suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte.

Un document éventuellement autodéclaratif et ponctuellement visé par la direction de l'entreprise, permettant le suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte, est mis en place dans l'entreprise.

Il est convenu que le repos quotidien entre la fin d'une journée et la reprise d'une activité est fixé à 12 heures consécutives minimales.

Un bilan annuel sur l'organisation du travail et la charge de travail des salariés concernés est communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Par conséquent, la durée annuelle de travail de M XXXXXXXXXXXX est de 212 jours.

Ce nombre est fixé par l'accord sus- visé par année complète d'activité et en tenant compte du nombre maximum de jours de congés défini à l'article L 223-2 du code du travail.

M XXXXXXXXXXXX organisera selon sa convenance son temps de travail dans le cadre de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales relatives au repos quotidien et au

repos hebdomadaire.

M XXXXXXXXXXXX percevra une rémunération annuelle forfaitaire de xxx € en contrepartie de la mission qui lui a été confiée dans la limite du nombre de jours travaillés fixés par l'accord collectif précité et sous réserve des différentes possibilités d'épargne temps et de report des jours de repos ou de congés payés prévus par la loi et l'accord.

Cette rémunération sera versée par douzièmes, indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

[/citation]

Par **P.M.**, le **17/10/2012** à **16:20**

Je pense qu'il faudrait déjà ajouter une clause pour la première année incomplète où la convention de forfait est mise en place (qui pourrait servir en cas d'embauche ou de départ en cours d'année)...

Par **moki**, le **17/10/2012** à **17:45**

En fait j'ai pris le modèle sur un site, que j'ai adapté.

Le modèle n'y faisait pas mention. Suis-je obligé de l'ajouter ou peut on considérer qu'un prorata s'applique ? (j'avoue ne pas savoir comment formuler ces éléments).

Par **P.M.**, le **17/10/2012** à **18:44**

On ne peut pas considérer que le prorata est obligatoire et c'est toujours un problème lorsque l'année est incomplète donc il vaudrait mieux que ce soit prévu...

Par **moki**, le **18/10/2012** à **08:04**

Ok merci.

Je vais rédiger une phrase en ce sens.

Enfin dernière question, doit-on formaliser cette convention comme un avenant au contrat ou le fait de la signer suffit-il ?

Merci!

Par **P.M.**, le **18/10/2012** à **09:02**

Bonjour,

De toute façon, cela reviendrait à être un avenant au contrat de travail et autant l'appeler ainsi...

Par **moki**, le **18/10/2012** à **09:04**

Ok.

Merci pour tous ces renseignements !

Bonne journée.