



## Forfait jour et heures de travail imposées

Par **MarvinRouge**, le 12/10/2017 à 21:39

Bonjour,

Je suis salarié cadre en forfait jour dans une PME. L'entreprise n'est ni liée à une convention collective, ni (à ma connaissance) à un accord de branche. Pas de syndicat non plus.

La direction souhaite m'imposer des horaires de travail en cas d'absence de ma collègue : de 06h à 18h et éventuellement plus si besoin, tant que le repos de 11h entre 2 journées de travail est respecté. Cela signifie donc 7 semaines par an + autres absences de ma collègue (formation, arrêt, déplacements...). Par ailleurs, l'entreprise refuse de me donner ces consignes de façon écrite. J'ai refusé pour le moment ; c'est tendu.

Que pouvez-vous me dire à propos de la légalité de cette demande ? Par ailleurs, peut-on m'imposer de débiter à 6h certains jours, alors que je suis cadre autonome (forfait jour) ?

Merci par avance pour votre aide.

Par **P.M.**, le 12/10/2017 à 22:06

Bonjour,

Si vous avez une convention de forfait en jours, l'employeur ne peut pas vous imposer un horaire suivant l'[art. L3121-58 du Code du Travail](#)...

Par **janus2fr**, le 13/10/2017 à 07:44

Bonjour,

[citation]Je suis salarié cadre en forfait jour dans une PME. L'entreprise n'est ni liée à une convention collective, ni (à ma connaissance) à un accord de branche. Pas de syndicat non plus. [/citation]

Y a t-il bien, cependant, un accord collectif pour la mise en place des forfaits jours ? Sinon, les forfaits jours seraient illégaux...

Par **MarvinRouge**, le 13/10/2017 à 09:30

Bonjour Janus2fr,

A ma connaissance, il n'y a pas d'accord collectif. En tout cas, rien n'est noté sur mon contrat de travail. Comment puis-je obtenir cette information ? Merci par avance, EMP

Par **P.M.**, le **13/10/2017** à **09:34**

Bonjour,

Cela peut être un Accord d'entreprise ou d'établissement mais il est étonnant que l'entreprise ne soit pas soumise à une Convention Collective applicable même si c'est le cas je crois d'environ 2 %...

Tout dépend aussi si vous avez envie de remettre en cause la convention de forfait en jours car sinon, soulever ce point serait improductif...

Par **MarvinRouge**, le **13/10/2017** à **14:29**

Monsieur,

Je vous confirme que mon entreprise fait partie de ces 2%, sans convention collective applicable - puisque refuse d'adhérer à la convention collective des industries pharmaceutiques au motif que nos chiffres d'affichage est en légère faveur des dispositifs médicaux VS médicaments (AMM). La discussion a déjà eu lieu en interne.

Dans l'accord d'entreprise, je n'ai rien vu quant au forfait jour.

Si je me confronte à mon entreprise aux prud'hommes (ce que je souhaite éviter), me donnera-t-on raison, compte-tenu des éléments présentés dans notre conversation ?

Merci,

Par **P.M.**, le **13/10/2017** à **15:14**

Comme je vous l'ai indiqué, tout dépend si vous souhaitez voir la convention de forfait annulée sinon, je pense que vous pourriez indiquer simplement à l'employeur qu'il ne peut pas vous imposer des horaires en raison de la convention de forfait en jours en citant l'article du Code du Travail éventuellement avec l'aide des Représentants du Personnel...

Par **Paulavo38**, le **13/10/2017** à **16:02**

Bonjour,

Si effectivement aucun accord collectif (que ce soit au niveau de la branche, l'entreprise etc.) ne prévoit le forfait jours et que vous souhaitez quitter l'entreprise sans aller aux prud'hommes vous pouvez vous renseignez sur la rupture conventionnelle...

Les employeurs risquent en général assez gros si la convention de forfaits tombe, notamment de nombreux rappels d'heures supplémentaires puisqu'en cas d'annulation de la convention de forfait, vous êtes à nouveau et rétroactivement (sur les 3 dernières années) soumis aux 35h...

Par **P.M.**, le **13/10/2017** à **16:06**

Mais la rupture conventionnelle n'est pas destinée à régler un litige d'autant que cela n'empêcherait pas un recours par rapport à la convention de forfait en jours...  
Créer la confusion entre une rupture conventionnelle et une transaction est dénué de sens juridique...

Par **Paulavo38**, le **13/10/2017** à **16:36**

Si elle n'est pas destinée à régler un litige en théorie, en pratique il arrive souvent qu'une rupture conventionnelle soit signée justement pour éviter une situation qui deviendrait conflictuelle...

Je ne vois pas en quoi le salarié ne pourrait pas discuter d'une rupture conventionnelle dans notre situation.

Si l'employeur veut se prémunir de tous litiges postérieurs libre à lui de proposer une transaction au salarié, même après la signature d'une rupture conventionnelle...

Par **P.M.**, le **13/10/2017** à **16:50**

Il ne s'agit pas de savoir ce qui en pratique se fait par ignorance et contre tout principe juridique...

Evidemment que le salarié peut discuter d'une rupture conventionnelle s'il en a envie mais qu'il ne soit pas trompé en croyant qu'elle est faite pour régler un conflit né ou à naître et l'employeur non plus...

Je vois d'ailleurs que vous confirmez que seule une transaction pourrait mettre fin au conflit...

Par **Paulavo38**, le **13/10/2017** à **17:11**

Je réponds simplement à un salarié qui nous informe que

[citation]Si je me confronte à mon entreprise aux prud'hommes (ce que je souhaite éviter), me donnera-t-on raison, compte-tenu des éléments présentés dans notre conversation ? [/citation]

Bien sûr que la transaction est le moyen permettant de mettre fin au conflit, mais puisque l'éventualité d'un futur conflit dépend du salarié la RC ne me semble pas être une si mauvaise idée...

Si l'employeur signe une rupture conventionnelle alors qu'il aurait été plus judicieux pour lui de conclure une transaction, ce n'est pas le problème du salarié...

Par **P.M.**, le **13/10/2017** à **17:23**

Mais on peut exercer un recours ou être assigné par l'employeur sans que le contrat de travail soit rompu...

Donc je ne vois pas ce que vient faire une rupture conventionnelle qui en plus ne réglerait pas le conflit...

C'est donc une mauvaise idée de faire croire le contraire et d'autre part que cela inciterait l'employeur à la conclure parce qu'il y aurait un conflit né ou à naître...

C'est tout autant une mauvaise idée de faire croire que parce qu'il y aurait eu rupture conventionnelle, aucun recours n'est possible après...

En tout cas il ne me semble pas que l'intéressé venait chercher une possibilité de rompre le contrat de travail, c'est donc hors sujet...