



## Passage du forfait jour vers 35 heures à horaires fixes

Par **nicomax34**, le **25/11/2019** à **11:00**

Bonjour,

Actuellement je suis cadre au forfait jour (218 jours) avec RTT (entre 10 et 12/an) et cela me convient très bien.

Depuis 15 ans je dépend de la convention collective Synthec des bureaux d'études. Mais notre direction souhaite nous affilier à une nouvelle convention collective, celle qui encadre le milieu publicitaire.

Ma direction souhaite m'imposer de passer aux 35 heures avec horaires fixes et sans RTT (mais sans diminution de salaire et avec la même charge de travail !).

Ce passage du mode forfait jour vers 35 heures à horaires fixes ne m'intéresse pas. De plus faisant 100 km par jour pour aller travailler, cela me rajoute au moins 10 jours (les RTT que je n'aurais plus) de plus par an en déplacement, donc un surcoût calculé d'environ 900 euros/an !

1// Il y aura donc bien modification de mon contrat de travail ?

2// Si je refuse ce passage aux 35 heures, la démarche légale est-elle le licenciement économiquement ?

Bien à vous,  
Nicolas

Par **janus2fr**, le **25/11/2019** à **11:04**

[quote]

Actuellement je suis cadre au forfait jour (218 jours) avec RTT (entre 10 et 12/an) et cela me convient très bien.

[/quote]

Bonjour,

Etonnant ce nombre de jours de RTT ! Par exemple, cette année, pour un forfait 218 jours, il

n'y a que 8 jours de RTT...

Par **Paulavo38**, le **25/11/2019** à **11:57**

Bonjour,

1/ Oui, par principe modification de votre contrat de travail et donc votre accord est nécessaire. Sauf éventuellement des exceptions, par exemple si un accord de performance collective a été signé...

2/ Vous êtes en droit de refuser une modification de votre contrat de travail. Si l'employeur envisage un licenciement, ce pourrait être pour les raisons suivantes :

- il considère que ce passage aux 35 heures est un changement des conditions de travail et donc votre refus serait fautif car assimilé à une insubordination (à mon sens, ce n'est pas le cas)

- il existe un motif économique, et il faut normalement respecter une procédure particulière dans la demande de modification du contrat (délai de réflexion d'un mois, etc.) et vous n'avez pas précisé si c'était le cas.

Cordialement

Par **nicomax34**, le **25/11/2019** à **12:19**

Bonjour,

Le nombre de RTT est effectivement variable d'une année sur l'autre, j'ai donné 10 comme exemple.

Le passage aux 35 heures à horaires fixes est prévu pour le 1er janvier 2020.  
Si c'est pour motif économique, la procédure devrait être respectée.

Il nous a été précisé ceci : la charge de travail ne devant pas baisser, des heures supplémentaires pourront être réalisées. Ces heures supplémentaires ne devraient pas être payées mais plutôt récupérées dans le mois en cours et suivant !

J'espère seulement ne pas rentrer dans la catégorie de motif pour insubordination quand même !

Ça m'inquiète cette possibilité... qui sous-entendrait un licenciement pour faute !?

Par **P.M.**, le **25/11/2019** à **13:28**

Bonjour,

La modification essentielle du contrat de travail refusée par le salarié, ce qui est la cas, ne peut pas constituer une insubordination...

Le changement de Convention Collective ne peut pas s'effectuer sous un délai si bref si la procédure n'a pas été entamée plus tôt...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail...

Par **Paulavo38**, le **25/11/2019** à **13:44**

[quote]

Si c'est pour motif économique, la procédure devrait être respectée.

[/quote]

Mais est-ce le cas ?

Vous évoquez simplement un changement de convention collective, il n'est donc a priori pas question de motif économique.

Si tel était le cas, ce serait précisé dans le courrier de modification de votre contrat.

[quote]

J'espère seulement ne pas rentrer dans la catégorie de motif pour insubordination quand même !

Ça m'inquiète cette possibilité... qui sous-entendrait un licenciement pour faute !?

[/quote]

Non, c'est peu probable dans votre situation comme je l'évoquais.

Passer du forfait jours aux 35 heures, c'est normalement une modification de votre contrat, donc vous ne commettez pas de faute en refusant. Il peut y avoir des exceptions, comme l'accord de performance collective, mais si cela ne vous parle pas, c'est que vous n'êtes probablement pas concerné, donc pas de difficulté.

Vous avez apparemment fait vos calculs, mais si vous dépassez déjà les 35 heures hebdomadaires, le passage aux 35 heures avec la même rémunération de base pourrait en

réalité vous être finalement assez favorable... Cela dépend du nombre d'heures supplémentaires que vous effectuez.

Pour les trajets, je ne sais pas quel poste vous occupez, mais vous pouvez également évoquer le télétravail avec votre employeur pour compenser ce changement.

Cordialement

Par **nicomax34**, le **25/11/2019 à 14:26**

Concernant la situation j'ai omis de vous préciser ceci :

L'agence dont je fait partie (et qui faisait partie d'un groupe) a été fillialisée courant d'année.

Ainsi la direction du groupe souhaite au 1er janvier que nous soyons rattaché à cette nouvelle convention collective sur la publicité.

Des accords d'entreprises ont été engagés et prolongés jusqu'à fin décembre (suite à vote interne).

+++++

Je ne vous cache pas que si je dois être licencié je souhaiterais éviter la rupture conventionnelle !

Et concernant le télétravail, malheureusement ma direction y est réfractaire à mon grand regret !

Par **Paulavo38**, le **25/11/2019 à 14:38**

Vous ne précisez toujours pas si votre employeur vous a fait état d'un motif économique pour justifier la modification de votre contrat de travail (difficultés économiques, réorganisation pour sauvegarder la compétitivité...).

Des changements dans l'organisation de votre entreprise ayant pour effet un changement de convention collective, probablement par le mécanisme de la mise en cause, ne permettent pas de présumer s'il existe, ou non, un tel motif.

Pour éviter la rupture conventionnelle, ce n'est pas compliqué puisque ça dépend (en partie) de vous : il suffit de la refuser.

Concernant enfin le télétravail, cela pourrait être un levier de négociation. La direction souhaite que vous acceptiez une modification de votre contrat, vous pourriez négocier cette acceptation par des contreparties : par exemple convenir d'un élargissement de la possibilité de télétravailler...

Par **nicomax34**, le **25/11/2019** à **14:57**

Non notre direction ne nous a pas fait état d'un motif économique.

Notre direction souhaite que dans l'équipe et en fonction du métier ou tâches de chacun, certains passent au 35 heures et d'autres conservent leur forfait jour !

Les 13 personnes de l'agence sont toutes au forfait jour sauf 2 personnes.

4 personnes devraient pouvoir conserver leur forfait jour... et pour toutes les autres passages obligatoires aux 35 heures !

C'est aussi pour cela que j'envisage de contester.

Il est certain que je vais négocier les frais occasionnés par la dizaine de jours supplémentaires par an sur le lieu de travail, ainsi que du télétravail.

Par **Paulavo38**, le **25/11/2019** à **15:45**

Dizaine de jours en plus, oui et non, car si les RTT sont remplacés par du repos compensateur... (selon les heures supplémentaires effectuées).

Mais oui, vous semblez avoir de quoi négocier pour accepter ce changement.

Par **P.M.**, le **25/11/2019** à **16:58**

Un élément qui semble vouloir être complètement occulté c'est le changement de Convention Collective qui doit respecter une procédure comme je l'ai indiqué...

Effectivement, vous n'aviez pas parlé de motif économique, je ne vois donc pas pourquoi ce serait le cas...

Si vos fonctions restent les mêmes et que précédemment l'employeur considérait que vous aviez une réelle autonomie dans l'organisation de votre travail, il est étonnant qu'il considère que maintenant ce n'est plus le cas et qu'il puisse vous imposer un horaire de travail...

Si l'agence a été filialisée, elle fait vraisemblablement toujours partie du groupe...

Par ailleurs, une rupture conventionnelle n'est pas un licenciement ou une démission...

Vous n'êtes non plus pas forcé de négocier et pouvez refuser une modification essentielle du contrat de travail...