



Salariée au Forfait jours

Par **vinmoi**, le **18/09/2014** à **17:12**

Bonjour,

titulaire d'une convention individuelle de forfait jours, je m'aperçois que dans ma convention de forfait la prime de fin d'année est incluse dans la base annuelle (stratagème pour que je soit à 120 % du minima, comme exigée dans la convention). Tous les autres salariés soumis au forfait jours, n'ont pas cette clause. Dois-je considérer que c'est de la discrimination ?

Merci de vos réponses

Ps : je dois préciser que j'étais à l'époque Déléguée du personnel.

Par **P.M.**, le **18/09/2014** à **19:03**

Bonjour,

Cela pourrait être considéré comme discriminatoire si les autres salariés ne sont pas soumis aux mêmes dispositions contractuelle mais ce serait aussi éventuellement une distorsion par rapport à l'application de la Convention Collective...

Par **vinmoi**, le **18/09/2014** à **19:47**

Merci beaucoup de votre réponse. J'ai une 2ème question à vous poser :

l'avenant de révision SYNTEC du 1/04/2014 sur les forfaits jours, précise que les bénéficiaires du forfait jours s'applique aux cadres échelon 3.

Je ne suis pas cadre, mais je suis au forfait jours sous couvert d'une convention individuelle de forfait et d'un accord d'entreprise autorisant l'application du forfait jours pour les non cadre. mon forfait est-il toujours valable ?

Par **P.M.**, le **18/09/2014** à **20:52**

C'est même la nullité de la convention de forfait qui pourrait être éventuellement invoquée

suivant la date de sa conclusion en se référant à l'[Arrêt 11-28398 de la cour de Cassation](#) :
[citation]Le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles.

Les Etats membres de l'Union européenne ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur.

Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

Encourt la cassation l'arrêt qui requalifie le salaire minimum du salarié, soumis à une convention de forfait en jours, en se référant à la convention collective nationale, alors que ni les dispositions de l'article 4 de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, pris en application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, ni les stipulations des accords d'entreprise des 22 décembre 1999 et 5 novembre 2004, ne sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, ce dont elle aurait dû déduire que la convention de forfait en jours était nulle.[/citation]

Par **vinmoi**, le **18/09/2014** à **20:59**

Merci pour vos réponses.