



Mon contrat de travail est-il au forfait ?

Par **yodapat78**, le **22/05/2018** à **13:14**

Bonjour,

J'ai un contrat de travail en CDI (non cadre) de 35H + un avenant mentionnant qu'il avait été convenu d'un horaire de 35H avec 5 heures supplémentaires.

Cet un accord écrit traduit réellement l'horaire minimum que j'effectue toutes les semaines, soit 40H.

Peut-on conclure que je suis sous une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou au mois ? car l'avenant établit à mon contrat de travail y fait référence mais néanmoins, cette notion de forfait n'est pas clairement mentionnée sur les fiches de paie car aucune des mentions obligatoires n'est indiquée dessus, à savoir que :

Le bulletin de paie doit mentionner la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire du salarié dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures.

Il faut savoir que : (ce qui est mon cas)

Cette convention peut être conclue sans qu'il soit nécessaire qu'un accord collectif le prévoie ; elle est ainsi mise en place par simple accord entre l'employeur et le salarié, mais doit cependant être obligatoirement établies par écrit.

Comment déterminer si je suis au forfait hebdomadaire en heure ou mensuel ?

Comment est calculé le contingent d'heures supplémentaire en étant au forfait ?

Avec mes remerciements pour vos réponses.

Par **janus2fr**, le **22/05/2018** à **13:19**

[citation]J'ai un contrat de travail en CDI (non cadre) de 35H + un avenant mentionnant qu'il avait été convenu d'un horaire de 35H avec 5 heures supplémentaires.

[/citation]

Bonjour,

Cette formulation ne relève pas du forfait. Elle signifie que vous avez un contrat 35 heures et que vous avez 5 heures supplémentaires contractualisées. Heures supplémentaires que

l'employeur est obligé de vous faire effectuer et qu'il ne peut donc pas supprimer de sa seule volonté.

En revanche, il faut vérifier que le plafond d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise n'est pas dépassé...

Par **P.M.**, le **22/05/2018** à **13:29**

Ce sujet fait double emploi inutilement avec [celui-ci](#) auquel j'ai répondu...

Par **yodapat78**, le **22/05/2018** à **14:13**

Bonjour et merci pour vos réponses.

Ma déduction que je serais au forfait vient de :

<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/temps-de-travail/article/les-conventions-de-forfait>

Conventions de forfait : accord du salarié et écrit obligatoires

Tout forfait, qu'il soit en heures ou en jours, requiert l'accord du salarié et donne lieu à la conclusion d'une convention individuelle de forfait qui doit être établie par écrit. Il peut s'agir d'une clause du contrat de travail ou bien d'une convention à part entière.

C'est pourquoi, au vu des éléments présentés, être au forfait me semble plausible. Non ?

Etre au forfait à tout de même une incidence :

Les heures accomplies au-delà du forfait sont rémunérées au taux majoré en sus du salaire forfaitaire.

En revanche, si le nombre d'heures effectuées est inférieur au forfait, le salaire forfaitaire doit être versé tant que la convention n'a pas été modifiée.

En résumé, si on ne fait pas 40H durant une plusieurs semaines, la rémunération est de minimum 40H.

Etes-vous d'accord ?

Cordialement

Par **P.M.**, le **22/05/2018** à **16:31**

Cela n'est pas plausible que vous soyez au forfait en heures si vous n'avez pas signé de documents l'indiquant mais un simple avenant portant votre durée hebdomadaire de travail de 35 à 40 h...

C'est exactement la même chose pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire...

La question ne se pose pas puisque, apparemment vous êtes astreint à un horaire de 40 h par semaine...