



## Passage à une convention cadre forfait jours

Par **samchem**, le **07/06/2020** à **20:46**

Bonjour,

Je suis cadre dans un organisme de formation, CDI, 35 h, convention des organismes de formation. Mon employeur me présente au bout d'un an comme automatique un avenant à signer correspondant à une convention de cadre forfait jour à raison de 216 jours, 11 h de repos consécutifs quotidiens (je ne sais pas si c'est un mini car pas mentionné), 6 jours maxi de travail consécutif par semaine (avenant : "**sauf accord préalable et écrit de la direction le samedi n'est pas travaillé. Le dimanche ne fait pas partie des jours travaillés**").

Pour info, le contrat initial mentionne qu' "**au bout d'une année de présence et après 1 bilan, le salarié pourra bénéficier d'un avenant au présent contrat pour l'établissement d'une convention de forfait jours**".

J'observe, par un calcul purement mathématique que la douzaine de jours de RTT qui accompagne ce forfait jours n'est pas à même de réellement compenser les heures réalisées au delà de 35 h hebdo sachant que mes journées ressembleront, si je décide de démarrer à 9 h 00 par exemple, à 9h00-22h00 si on respecte à la lettre les 11 heures de repos quotidien demandés.

QUESTIONS :

- 1 - Ai-je le droit de refuser et si oui quelles conséquences pour moi ?
- 2 - Le repos quotidien de l'avenant est-il légal ?
- 3 - Quel est la durée du repos hebdo ?
- 4 - Ai-je la possibilité de négocier et si oui, sur quels points ?
- 5 - La rémunération n'est pas modifiée à la hausse, est-ce normal ?

Merci d'avance pour celui ou celle qui pourra m'aider pour faire un choix éclairé.

Cordialement.

Par **Visiteur**, le **07/06/2020** à **21:06**

Bonjour

Votre temps de travail reste le régime légal, mais vous êtes davantage libre de gérer votre temps entre 9h et 22h.

J'espère que P.M vous répondra précisément.

Par **P.M.**, le **07/06/2020** à **21:45**

Bonjour,

Vous avez toujours la possibilité de refuser la ratification d'un avenant au contrat de travail (lorsqu'il ne vous convient pas)...

Puisque je présume que c'est celle-ci qui est applicable, il y a lieu de se référer à [l'art. 10.5 de la Convention collective nationale des organismes de formation](#) dont j'extrais :

[quote]

Dispositions relatives aux cadres et à d'autres catégories professionnelles qui ne relèvent d'aucune des autres catégories, dits « autonomes »

Les salariés dont l'activité professionnelle rend difficile l'appréciation de la durée du travail, notamment les cadres, les commerciaux, les formateurs (sans préjudice de l'application des dispositions conventionnelles spécifiques applicables aux formateurs non cadres) ou les salariés itinérants, et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, sont également concernés par le temps choisi.

Toutefois, leur temps de travail peut être fixé par des conventions annuelles individuelles de forfaits fixant à 215 jours maximum, jour de solidarité en sus, le nombre de jours de travail effectif.

Cette modalité concerne notamment les cadres à partir du niveau F.

Les journées ou demi-journées sont décomptées sous une forme manuelle, automatisée ou informatisée, ou relèvent d'un contrat annuel du temps de travail précisant, outre les jours travaillés, les différents jours de repos au titre des congés ou ARTT.

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 de 12 mois commençant par la mise en place de la nouvelle organisation du travail, indépendamment de l'année ou de la période de référence des congés payés.

Un outil, éventuellement autodéclaratif, permettant le suivi annuel de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte peut être mis en place dans l'entreprise.

En outre, un bilan collectif de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés est communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ce bilan peut être intégré dans les indicateurs du bilan social le cas échéant.

Les partenaires sociaux conviennent que le repos quotidien, entre la fin d'une journée et la reprise d'une activité, est fixé au minimum à 12 heures consécutives.

Les jours de repos peuvent être affectés à un compte épargne-temps selon des modalités définies par l'entreprise.

[/quote]

Puisque votre forfait est de 216 jours, pour 2020, vous devriez avoir 12 jours de repos suivant, par exemple, [ce dossier](#)...

Normalement, le repos quotidien de 11 h doit être respecté ainsi que le repos hebdomadaire de 24 h auquel s'ajoute le repos quotidien...

Par **samchem**, le **07/06/2020** à **22:09**

Merci pour ces éléments.

Si je comprends bien mon repos quotidien à la lumière de la CC des organismes de formation est de 12 h au lieu des 11 h légales soit 36 h pour le repos hebdo.

Par ailleurs :

1 - une majoration de salaire est-elle prévue par la loi dans une convention forfait jours ou alors puis-je demander demander une majo de salaire ou plus de jours de repos ?

2- si le forfait jour permet une plus grande liberté d'organisation, cela veut-il signifier que je peux télétravailler sans avoir à demander d'autorisation à mon employeur ?

3 - dans le cadre du forfait jours, la couverture accident de travail s'applique-t-elle encore si je vais chercher mon enfant à l'école entre 16h et 17h00 puis revient travailler à 17h00 ? suis-je couverte ou suis-je tout simplement pas sensée aller chercher mon enfant sur ce créneau ou le déposer à l'école ?

Merci d'avance.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **07/06/2020** à **22:52**

Il n'est prévu à la Convention Collective, sauf omission de ma part, que des salaires minimaux en fonction du niveau mais vous pouvez demander ce que vous voulez, l'employeur étant

libre d'accepter ou de refuser...

Vous ne pouvez pas décider de passer en télétravail sans accord de l'employeur mais normalement il doit justifier son refus...

Il ne s'agirait en tout cas pas d'un accident du travail mais éventuellement de trajet si vous rentrez chez vous mais cela pourrait quand même poser problème...

Par **samchem**, le **07/06/2020** à **23:02**

merci pour ces derniers éclairages