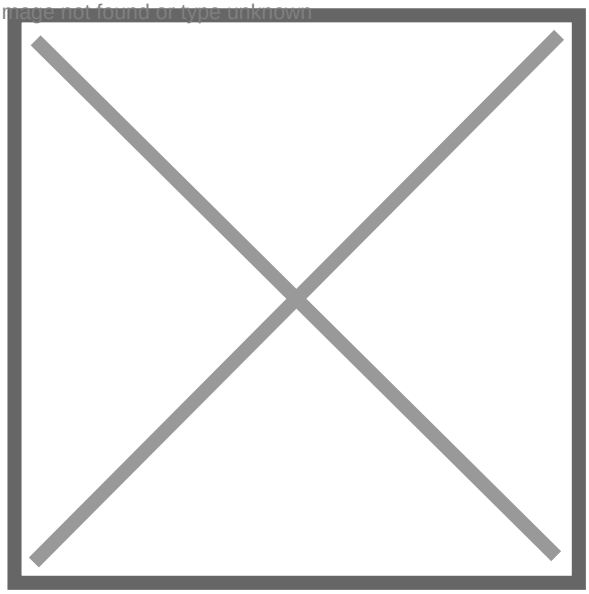
Image not found or type unknown



Question sur le forfait 218 jours (cadres)

Par **camsera**, le **05/12/2014** à **19:29**

Je suis cadre dans une PME travaillant au forfait 218 jours.

J'ai été embauché avec un CDI (basé sur la convention collective nationale des Ingénieurs de la métallurgie) début 2014 (mi-janvier) et actuellement je comptabilise 210 jours travaillés.

A la fin de l'année j'aurai dépassé les 218 jours du forfaits.

Puis-je bénéficier de jours de repos (sachant que je n'ai pas posé 25 jours de congés payés comme je n'avais pas accumulé assez de jours) ou cela ne s'applique pas dans le cas d'une arrivée en cours d'année ?

Merci d'avance

Par **moisse**, le **06/12/2014** à **11:51**

Bonjour,
Le forfait doit être établi prorata temporis pour la première période.
Au dela de ce forfait l'employeur doit obtenir votre accord pour un dépassement dont le taux de rémunération doit être au moins supérieur à 10%.
Sinon c'est repos.
En outre si vous continuez à travailler vous ne pouvez dépasser la limite de 235 jours (prorata temporis ?).

Par **camsera**, le **06/12/2014** à **14:23**

Bonjour moisse,

Merci pour cette réponse.

Pourriez-vous, svp, m'indiquer comment se calcule le prorata temporis.

Est-ce seulement une pondération entre le jour de l'année complète (jours ouvrés) et les jours passés dans l'entreprise ? Ou est-ce que les définitions du prorata temporis peuvent varier d'une entreprise à l'autre ?

Le seuil du forfait annuel serait ensuite les 218 jours multipliés par la pondération du prorata temporis ou est-ce différent ?

Merci

Par **moisse**, le **06/12/2014** à **17:45**

Bonsoir,
J'ignore s'il existe une règle générale, je ne crois pas, mais au niveau d'un accord de branche ou d'entreprise il doit être possible d'en relever les plus communes.
On peut envisager un prorata au nombre de semaines calendaires, ou au nombre de jours là aussi calendaires. Le résultat ne devrait guère différer.
D'ors et déjà vous devez aviser l'employeur de votre probable dépassement.

Par **camsera**, le **06/12/2014** à **18:39**

Bonsoir,

Merci pour votre réponse.

En fait, j'ai déjà avisé mon employeur au sujet de mon probable dépassement. Mais le RH m'a seulement répondu que ce dépassement était normal car je n'avais pas posé mes 25 jours de CP. Il n'a fait, aucune mention sur un prorata temporis ni de potentiels compensations.

C'est pour ça, que je me renseigne par ailleurs.

Par **moisse**, le **06/12/2014** à **18:58**

Vous pouvez indiquez au "spécialiste RH" que la fixation de l'ordre et du planning des départs

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

en congés payés est une PREROGATIVE EXCLUSIVE de l'employeur.
Ce droit n'est certes pas absolu puisqu'il suppose l'information du personnel et de ses représentants.
Code du travail L3141-12 à L3141-16.
Cela implique que l'employeur a commis en faute en s'abstenant de vous attribuer des congés payés pendant la période dite de prise (du 01/05 au 31/10).
Bien des entreprises ont été condamnées pour un tel manquement aux obligations de l'employeur.

Par **camsera**, le **06/12/2014** à **21:15**

Dans les faits mon entreprises m'impose de prendre normalement 3 semaines de congés dans la période du 01/05 au 31/10.

Je n'ai posé que 9 jours dans cette période étant donné que j'avais cumulé que 10 jours (entre la période de janvier 2014 à fin mai 2014). Aucune objection n'a été formulée par mon employeur à ce propos.

Par **moisse**, le **07/12/2014** à **09:59**

En droit pur l'entreprise ne peut pas imposer à ses salariés de ne prendre que 3 semaines sans leur accord pour ce fractionnement.
En droit pur vous deviez prendre vos 10 jours de congés sans pouvoir les fractionner.
Vos droits étaient effectivement limités sauf que la première année vous pouvez liquider tous vos congés acquis par effet de l'article L3141-12.
Mais il n'en demeure pas moins vrai que le prorata temporis va s'imposer à l'employeur avec ses conséquences sur votre quota annuel.

Par **camsera**, le **07/12/2014** à **13:56**

Le prorata temporis devrait s'appliquer (et mon quota de jours devrait normalement être proche du quota standard comme j'ai commencé le 13/01/2014, il me manque peu de jour pour une année complète).

Je vous remercie pour vos informations.

Je trouve quand même un peu abusé, que le RH ne ce soit pas donné la peine de me parler de prorata temporis, voire même d'esquiver ma question en ne parlant que du fait que mon dépassement dépendait de mes jours de CP non posés.

Par **moisse**, le **07/12/2014** à **15:04**

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Oui
Iil se trouve dans nos contrées qu'il appartient à l'employeur de gérer les emplois du temps et plannings de son personnel.
S'il ne veut pas payer d'heures supplémentaires il ne les fait pas accomplir.

Par **camsera**, le **07/12/2014** à **15:10**

Je vais surement relancer le Rh sur ce sujet, il ne pourra pas toujours esquiver la question

Par **camsera**, le **11/12/2014** à **18:51**

Bonjour,

Suite à mon insistance, le RH a fini par m'appeler pour discuter avec moi.

Celui-ci m'affirme que dans mon cas je ne peux pas bénéficier de jour de repos étant donné que le dépassement ne m'a pas été imposé par l'employeur. En résumé, le RH précise que ce dépassement serait "de ma responsabilité" du fait du nombre de CP posé insuffisant.

Que pensez-vous, de cette situation ?

Merci d'avance

Par **moisse**, le **11/12/2014** à **19:52**

Bonsoir,
Le prétexte est éculé, la jurisprudence a depuis longtemps consacré le paiement des heures effectuées soit à la demande de l'employeur, soit avec son accord implicite.
Un peu de lecture m'évitera bien des renvois :
http://www.auserviceduce.com/fr/au-service-du-ce-jour-apres-jour/preuve-des-heures-supplementaires-effectuees.html?IDC=190&IDD=7752
Vous êtes donc en face d'une controverse et vous avez 3 ans pour y donner suite.

Par **camsera**, le **11/12/2014** à **20:21**

Merci moisse pour vos informations.

Un autre collègue a questionné le RH sur ce même sujet et le RH a expliqué que le nombre de jours du forfait dépendait du nombre de CP posés.

Mon collègue a posé 20.5 jours, du coup, selon le RH il ne doit pas dépassé 218+(25-20,5) =

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

222,5 jours.

Avez-vous connaissance d'une application du forfait jour se recalculant sur les CP ?

Par **moisse**, le **12/12/2014** à **10:15**

Bonjour,
Je n'ai pas connaissance de ce genre de calcul qui parait être une opération d'enfumage.
Le nombre de jour du forfait annuel est contractuel.
C'est 218 et pas plus ou moins selon l'état des varices de l'employeur ou de son séide des RH.
C'est l'employeur qui fixe le planning des congés payés, c'est l'employeur qui établit la règle du jeu, et lorsqu'il y a un doute, celui-ci bénéficie à celui qui s'oblige (le salarié) et contre celui qui stipule (l'employeur).

Par **camsera**, le **14/12/2014** à **14:46**

en fait, je ne sais pas si les jours de CP ne sont pas à prendre en compte. les deux paragraphes suivants dans mon contrat parlent du forfait. Ils y font mention des CP, mais je ne ne sais pas si c'est équivalent à ce que le RH raconte.

"En conséquence, la durée de travail de Monsieur X est de 218 jours travaillés par an, ce nombre étant fixé par l'article 9 de l'accord du 20 janvier 2000 relatif à la durée du temps de travail de l'encadrement, par année complète d'activité et en tenant compte du nombre maximum de jours de congés défini au Code du Travail.

En cas de dépassement exceptionnel du forfait annuel et après déduction, le cas échéant, des congés payés reportés, le salarié bénéficiera, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos égal à ce dépassement."

Par **moisse**, le **14/12/2014** à **15:39**

Cela ne contredit en rien votre position, puisque forfait et droits à congés sont établis proportionnellement à l'année.
SI vous cherchez un peu sur le net avec comme item "dépassement forfait 218 jours" vous obtiendrez quelques informations sur des sites plus ou moins publics (travail emploi...).
En partant du principe que c'est vous qui choisissez repos ou rémunération, pas l'employeur.

Par **camsera**, le **17/12/2014** à **23:00**

Suite à une recherche, j'ai trouvé un article sur le calcul du prorata.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

http://www.wk-rh.fr/preview/FiEhDgEjDiIoJnCfBf/edition/lpaye/lamy_paye/507-9_forfait_en_cas_d_embauche_ou_de_depart_en_cours_d_annee

Il semblerait que, appliqué à mon cas (arrivé au 13/01/2014, j'ai compté 353 jours calendaires). Mon forfait serait de (218+25)*(353/365) = 235.01 jours soit 235 jours puisque c'est normalement le maximum autorisé (il me semble)

Par **moisse**, le **18/12/2014** à **08:30**

Je ne sais pas exactement ce que vous évoquez.
Mais si vous voulez démontrer que plus l'année est courte et plus votre forfait augmente, c'est loupé.
Les 235 jours en question c'est l'amplitude maximale qu'il est possible de travailler, et non le forfait maximal.

Par **camsera**, le **19/12/2014** à **19:13**

Non, ce n'est pas ce que je tentais de démontrer, j'essaie juste de comprendre comment calculer le nombre de jour de mon forfait.
Mais c'est vrai que la formule est étrange, car dans le cas d'une année complète on arriverait à un forfait de 218+25 ce qui n'est pas logique.

Par **moisse**, le **20/12/2014** à **09:56**

J'ai bien compris le raisonnement de votre RH, consistant à décortiquer le calcul des 218 jours de forfait:
* 365 j
* 52 x 2= 104 pour les W.End
* 25 jours ouvrés de CP
* 11 fériés
* 8 RTT déterminés au niveau de la branche pour 2014
* 1 jour solidarité
Ce calcul ne se justifie que pour établir le nombre de jours de RTT.
Votre RH en déduit que si on modifie à la baisse le nombre de jours de CP on augmente d'autant le nombre de jours à travailler.
Mais il oublie de raccourcir le nombre de journées prises en compte qui n'est plus de 365 J ni le droit à CP qui n'est plus de 25 j.
Ce nombre de jours de CP étant à décompter en année civile et non en année d'acquisition des droits.
Et en tout état de cause ce calcul ne peut avoir pour effet d'augmenter le nombre maximal de jours de travail inclus dans le forfait annuel.
Vous pouvez lui demander de se ranger à votre position en lui rappelant que vous consacrez toute votre énergie à la défense des intérêts de votre entreprise, et que cette tonicité s'applique aussi à la défense de vos intérêts surtout lorsqu'aucune raison décente ne peut

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

vous être opposée.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés