



## Congés dans un forfait jour

Par **Gilbert72**, le 11/10/2015 à 15:25

Bonjour,

En cumul emploi retraite je travaille deux jours par semaine avec un forfait jour de 80 jours. J'ai donc 40 semaines de travail desquelles mon employeur, retire deux semaines (pour les 4 jours d'ancienneté qu'il m'a repris), je travaille donc réellement 76 jours soit 38 semaines en tout.

Il reste encore 12 semaines où je ne travaille pas.

Sur une année, cinq semaines partent en congés payés et deux semaines en RTT (j'ai quatre jours).

il reste alors cinq semaines durant lesquelles je ne travaille pas. Comment s'appellent ces jours : congés supplémentaires, congés sans solde ou autre ?

Sachant que mon contrat est rédigé de la sorte :

"La rémunération forfaitaire brute mensuelle est de 3100 euros pour quatre vingt jours travaillés durant l'année, y inclus les jours d'ancienneté"

Ma rémunération est-elle différente les mois où je prends les cinq semaines non qualifiées dont je parle plus haut ?

Merci de votre réponse car je sèche.

Bonne journée.

Par **moisse**, le **11/10/2015** à **19:52**

Bonjour,

Je pensais que le forfait jour est incompatible avec le temps ,partiel.

En effet un contrat à temps partiel doit indiquer un planning et des horaires de travail, ce qui est antinomique avec le forfait jour qui laisse une grande latitude au salarié dans ce domaine.

Et je ne vois pas comment attribuer des RTT censés représenter des dépassements non rémunérés de l'horaire légal à quelqu'un qui ne doit justement pas justifier de ses horaires.

Donc moi aussi je sèche.

Par **Lag0**, le **12/10/2015** à **07:56**

[citation]Et je ne vois pas comment attribuer des RTT censés représenter des dépassements non rémunérés de l'horaire légal à quelqu'un qui ne doit justement pas justifier de ses horaires. [/citation]

Bonjour Moisse,

Il existe bien des jours de RTT dans le forfait jours. La raison est simple, le nombre de jours d'un forfait est, le plus souvent, inférieur au nombre de jours "travaillables" dans une année. Ainsi, dans le cas classique du forfait 218 jours, pour qu'il soit respecté, le salarié a droit à un nombre variable de jours de RTT selon l'année, entre 8 et 11 jours selon le cas, en particulier selon le nombre de jours fériés tombant sur des jours travaillés habituellement. Sans ces jours de RTT, le salarié ferait plus que les 218 jours de son forfait.

Par **moisse**, le **12/10/2015** à **08:50**

Cela je le sais, mais les 4 jours dont il est question me paraissent relever d'un autre calcul s'agissant d'un contrat à temps partiel, puisqu'ils viennent en déduction de son forfait jour.

Par **Lag0**, le **12/10/2015** à **09:32**

[citation]Cela je le sais[/citation]

Bon, alors désolé, je pensais répondre à votre interrogation :

[citation]Et je ne vois pas comment attribuer des RTT censés représenter des dépassements non rémunérés de l'horaire légal à quelqu'un qui ne doit justement pas justifier de ses horaires. [/citation]

Par **moisse**, le **12/10/2015** à **10:00**

Hélas non, car le contrat à temps partiel dont il est question fixe une durée annuelle de 80 jours, dont on déduit 4 jours au titre des RTT.

Cela ressemble à la mutation d'un ancien contrat de travail avec un avenant pour le moins curieux.

Par **Gilbert72**, le **12/10/2015** à **15:52**

Bonjour,

Non ce n'est pas la mutation d'un ancien contrat.

Les 4 jours de RTT correspondent au quart des 12 jours alloués au temps plein.

Si on additionne : 4 RTT + 4 ancienneté et les cinq semaines de CP, j'ai neuf semaines de congés simples à qualifier que faire des 10 jours qui restent (et représentent 5 semaines de travail) ?

Et quand je les prends l'employeur peut/doit-il me réduire mon salaire ?

Merci

Par **moisse**, le **13/10/2015** à **09:53**

Bonjour,

[citation]Les 4 jours de RTT correspondent au quart des 12 jours alloués au temps plein.[/citation]

Cela n'a aucun sens.

L'employeur ne peut pas vous imposer du temps plein, vous être maître de travailler ou de ne pas travailler et d'aller à la plage.

Alors des RTT basés sur de la fumée...

C'est pour cette raison que je vous indiquai être incapable d'établir vos droits.

Par **Lag0**, le **13/10/2015** à **10:01**

Déjà vu, effectivement, des accords RTT étranges dans ce sens. Sans parler d'un forfait jours, j'ai souvenir d'une entreprise où les salariés travaillaient 39 heures avec un certain nombre de jours de RTT et où les salariés à temps partiel, par exemple 80%, donc à 31 heures, disposaient de 80% des jours de RTT alors que normalement, travaillant moins de 35 heures, ils n'avaient pas à avoir de jours de RTT.

Par **moisse**, le **13/10/2015** à **11:27**

Il n'en demeure pas moins vrai que j'estime qu'un contrat à temps partiel est incompatible avec un contrat en forfait/jour.

Mais sans certitude pour le cas où il existerait une exception à l'obligation relative aux temps partiels, de description des planning.

Par **Lag0**, le **13/10/2015** à **12:51**

Un forfait jours peut être conclu pour n'importe quel nombre de jours.

[citation]Il est possible de recruter un collaborateur en lui proposant ou en acceptant un nombre de jours inférieur au nombre maximal inscrit dans l'accord. [s]C'est possible, mais cela ne fait pas de l'intéressé un salarié à temps partiel[/s] (Cass. soc., 9 juill. 2003, no 01-42.451).

[/citation]

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000070495>