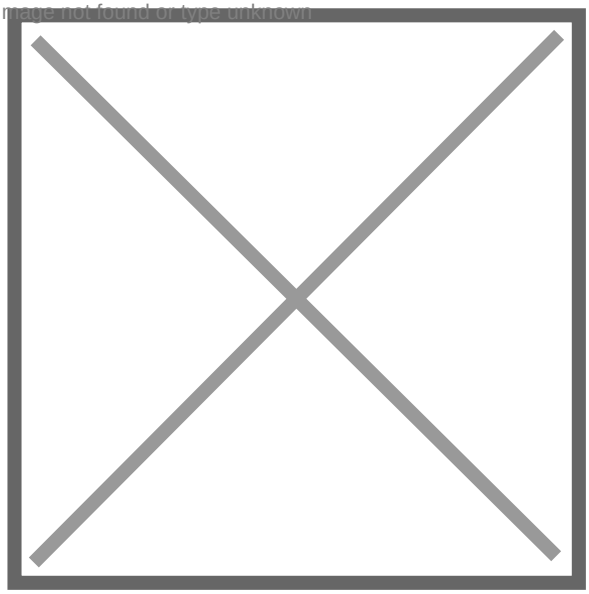
Image not found or type unknown



Contrat forfait en contrat 39h

Par **Juju3132**, le **19/06/2019** à **22:58**

Bonjour,

Notre employeur modifie nos contrat en forfait-jour en contrat 39 h suite au passage de l'inspection du travail car ces contrat ne sont pas applicables pour nous, nous ne sommes ni cadre, ni itinérant, ni même libres de nos horaires. Notre salaire brut était : salaire de base + rachat de RTT, pour 10 % de rémunération supplémentaire, plus prime anuelle.

Pour les 39 h, il nous propose le même salaire avec la réintégration de la prime annuelle dans le brut, soit celle-ci divisée par 12. La moitié versée au changement du contrat pour les 6 premiers mois et le reste sera ajouté mensuellement au brut.

Je suis DP et, suite à ce changement, une partie des personnes concernées refuse de signer le contrat car ils souhaitent 35 h à nos salaires actuels plus 4h supplémentaires, soit une augmentation pour chacun. L'autre partie du personnel concernés est plutôt pour car, jusqu'à présent, nous faisions à peu près 43 h à 45 h semaine en période normale, et bien plus en période de forte activité, donc, a priori, nous allons gagner plus parce que nos heures supplémentaires seront rémunérées et surtout soumises à des restrictions légales, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent.

J'avoue être perdue et je ne veux pas dire à la partie qui serait d'accord pour signer de le faire s'il y a quelque chose qui n'est pas correct dans leur proposition.

Pouvez vous m'aider à y voir plus clair, s'il vous plaît. Est ce de l'abus de la part des personnes ou ai-je loupé quelque chose d'important qui rend cette proposition inacceptable ?

Merci beaucoup.

Par **morobar**, le **20/06/2019** à **08:41**

Bonjour,

L'accord signé par la représentation du personnel vaudra loi.

De ce fait les salariés refusant de signer pourraient risquer à court terme le licenciement de nature économique.

L'accord dans les conditions que vous exposez parait correct voire généreux

En cas de non signature d'accord, l'employeur imposera sa loi, ce qui impliquera de la part du personnel une réaction que je ne peux deviner vu d'ici.

Par **nihilscio**, le **20/06/2019** à **14:10**

Bonjour,

C’est typiquement le genre de question qu’il faut étudier avec l’aide de son syndicat.

Vous allez négocier un accord d’entreprise qui porte sur plusieurs points, notamment sur :

- la durée collective hebdomadaire du temps de travail ;

- la durée de la période de référence du compte des heures supplémentaires ;

- le taux de majoration de la rémunération des heures supplémentaires ;

- la compensation en repos ou la rémunération des heures supplémentaires.

Sans accord, l’employeur peut décider unilatéralement mais il est astreint à certaines limites : il ne peut imposer une durée de période de référence de plus de neuf semaines ni une majoration de la rémunération des heures supplémentaires entre 35h et 43 h par semaine de moins de 25 %. Les accords collectifs peuvent convenir de conditions moins favorables aux salariés comme une durée de la période de référence qui peut être portée jusqu’à trois ans ou une majoration des heures supplémentaires qui peut être réduite à 10 %. Il est bien évident qu’une concession accordée d’un côté doit recevoir une contrepartie ailleurs. Sinon, par exemple, pourquoi signer pour 10 % alors qu’en refusant de signer on aura 25 % ?

Il n’est pas possible de vous répondre sur ce qu’il y a de mieux à faire. Tout dépend de ce qui convient le mieux aux salariés. Les uns préféreront des repos compensatoires tandis que d’autres préféreront un supplément de rémunération. Il faudrait essayer de satisfaire le plus

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

grand nombre.

Les modalités de négociation et de signature des accords dépendent de la taille de l’entreprise, de la présence ou non de délégués syndicaux et, le cas échéant, de la représentativité des ces délégués.

Pour les salariés à temps plein, ces paramètres sont dans le champ des accords collectifs et non des contrats de travail individuels. L’accord conclu ou l’employeur ayant décidé unilatéralement à défaut d’accord, les salariés n’auront pas à signer un avenant à un contrat de travail qui est réputé n’avoir pas été modifié.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés