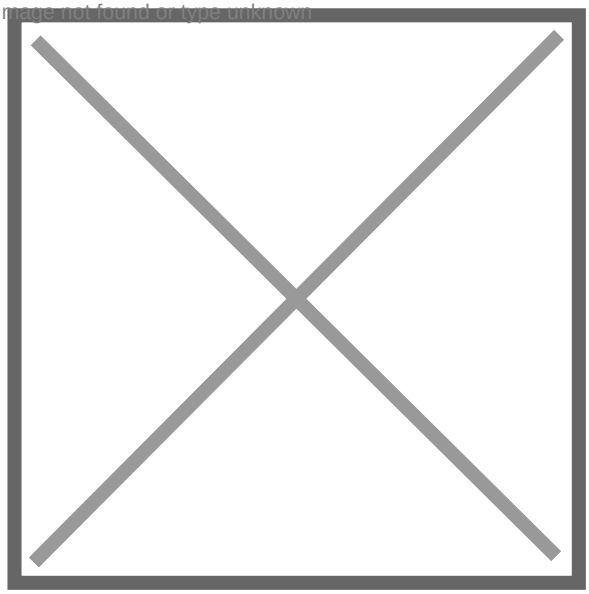
Image not found or type unknown



conventions individuelles de forfait mensuel

Par **Bartholomew**, le **28/05/2020** à **01:13**

Bonjour,

Je suis actuellement en chômage partiel depuis le 23 mars 2020, je suis salarié au Smic (10,15 €/h brut) et l'article 4 de mon contrat stipule : "la durée mensuelle du travail de M. XXXXXX est fixée à 169 heures ... avec une rémunération pour 151,67 €/heure, à taux normal, ainsi qu'un complément lié aux heures supplémentaires de la 35e à la 39e heures".

Sur avril, mon indemnité est basée sur 151,67 heures (temps de durée légale) sur 21 jours ouvrés à 8,03 € net, moins 1 jour férié non indemnisé mais normalement payé par l'employeur à 10,15 € brut, pour 7,68 h/jour (169 h/mois / 22 jours ouvrés = 7,68 h/j).

Mais suite à l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, mon indemnité doit être basée sur 169 heures, ayant une convention individuelle de forfait en heures dûe à la clause de mon contrat.

Cette indemnité doit elle démarrer dès le 22 avril (date de l'ordonnance, soit 7 jours ouvrés sur la base de 39 h et 14 jours ouvrés sur la base de 35 h) ou uniquement à partir du mois de mai ?

Merci de vos réponses.

Par **morobar**, le **28/05/2020** à **07:43**

Bonjour,

[quote]
ayant une convention individuelle de forfait en heures dûe à la clause de mon contrat.

[/quote]
Il ne s'agit pas d'une convention de forfait. En effet une telle convention vous laisse totalement libre de vos horaires, à la seule condition d'atteindre le total du mois (un jour Zéro, le lendemanin 10 h....).

Vous bénéficiez d'un contrat classique basé sur 169h et normalement découpé en 151.66 soit 35h/semaine et 17.33 heures sup pour atteindre 169 h/mois.

Par **Bartholomew**, le **28/05/2020** à **10:54**

merci, mais il sagit bien d'une "convention",

[quote]
une telle convention vous laisse totalement libre de vos horaires

[/quote]
seulement pour les conventions en heures "**sur l'année**" mais pas sur la semaine ou le mois.

selon l'Article L3121-56 :

Tout salarié peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur **l'année**, dans la limite du nombre d'heures fixé en application du 3° du I de l'article L. 3121-64 :

1° Les cadres dont la nature des fonctions **ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable** au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les **salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi** du temps.

Comme pour les contrats de 39 heures/semaine, lorsqu'un employeur prévoit dans le contrat de travail l'accomplissement par son salarié d'un forfait hebdomadaire de 169 heures, cela revient revient donc à convenir avec le salarié de l'accomplissement des 151.67 heures légales + 17.33 heures supplémentaires par semaine. Cette convention de forfait doit impérativement être prévue par écrit.

source https://www.legalplace.fr/guides/contrat-de-travail-39h/

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

[quote]
Vous bénéficiez d'un contrat classique basé sur 169h

[/quote]
un contrat classique est de 151.67h/mois _ 35h/semaine (durée légale), les heures supplémentaires au-delà sont majorées mais ne sont pas indiquées au contrat, car elles peuvent être aléatoire.

Ma question donc :

mon indemnité doit être basée sur 169 heures, ayant une convention individuelle de forfait en heures dûe à la clause de mon contrat.

Cette indemnité doit elle démarrer dès le 22 avril (date de l'ordonnance, soit 7 jours ouvrés sur la base de 39 h et 14 jours ouvrés sur la base de 35 h) ou uniquement à partir du mois de mai ?

Merci

Par **morobar**, le **28/05/2020** à **11:33**

Bis repetita,

NON.

Par **Bartholomew**, le **28/05/2020** à **11:54**

Magister dixit...

merci pour votre réponse,

le NON est pour "non, ce n'est pas une convention", pourtant c'est le code du travail??

ou pour "non, l'indemnité n'est pas basée sur 169 heures" ce qui va à l'encontre de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020??

Je souhaite juste avoir des textes qui confirment ou infirment ce que je pense être comme légal.

Je pense que nous sommes plusieurs à avoir un contrat comme le mien, et que beaucoup

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

d'employeur n'applique que la regle des 35 heures soit parcequ'ils n'ont pas connaissance de cette ordonnance, soit, au contraire, ils en ont connaissance mais ne l'applique pas.

Merci pour vos futures réponses argumentées.

Par **Bartholomew**, le **29/05/2020** à **01:49**

un lien pour exemple...

contrat à 39 heures

extrait :
Ai-je le droit d'embaucher un salarié sur la base de 39 heures par semaine ?
OUI.
Contrairement à une idée reçue, les 35 heures ne constituent pas la durée maximale de travail, mais seulement la durée « légale » .... Prévoir l'accomplissement d'un forfait hebdomadaire de 39 heures revient donc à convenir avec le salarié de l'accomplissement de 4 heures supplémentaires par semaine. ... Cette convention de forfait doit impérativement être prévue par écrit, le plus simple étant de la faire figurer dans le contrat de travail."

Une clause de durée de travail à 39h/hebdo ou 169h/mensuelles dans un contrat est donc bien considérée comme une convention forfaitaire.

Ma question donc (bis repetita placent):

mon indemnité doit être basée sur 169 heures, ayant une convention individuelle de forfait en heures dûe à la clause de mon contrat.

Cette indemnité doit elle démarrer dès le 22 avril (date de l'ordonnance, soit 7 jours ouvrés sur la base de 39 h et 14 jours ouvrés sur la base de 35 h) ou uniquement à partir du mois de mai ?

Merci

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés