



## Forfait jours, période d'essai renouvelée et surcharge de travail

-----  
Par Gegessonne

Bonjour,

Je suis cadre en forfait jours (poste de directeur de production) et je m'interroge sur la validité de mon forfait jours et sur la possibilité d'une requalification en contrat horaire.

À mon arrivée, aucun dispositif clair de suivi de la charge de travail ne m'a été présenté. Depuis mon embauche :

Aucun entretien formalisé sur la charge de travail n'a été réalisé.

Aucun contrôle des amplitudes horaires ni du respect des temps de repos.

Le seul suivi existant est un tableau Excel que je renseigne moi-même, sans retour ni validation.

Aucune charte de déconnexion ni règle écrite sur la régulation du forfait jours.

Dans les faits, je travaille régulièrement plus de 48 heures par semaine, souvent sur 6 jours, avec des amplitudes de 9 à 10 heures par jour.

J'ai notamment travaillé sans interruption du 29 décembre au 10 janvier inclus, y compris les 1er, 3 et 4 janvier.

Ma période d'essai a été renouvelée le 19 décembre, veille du départ en congés de la direction pour une semaine, ce qui m'a placé en situation de forte responsabilité opérationnelle, sans possibilité réelle de régulation de la charge de travail, dans un contexte de pression implicite liée à l'évaluation de la période d'essai. Comment peut-on dire à quelqu'un que 3 mois d'essai sont insuffisants et partir en vacances en lui disant qu'il sera seul à gérer... C'est un peu contradictoire ou alors totalement inconscient.

Je précise que cette période d'essai se réalise en l'absence de moyens matériels et organisationnels, avec mon téléphone personnel comme outil de travail, une communication inexistante, sans objectifs, des rumeurs qui circulent et non démenties par la direction et j'en passe... Une vraie mise en échec de ma période d'essai selon moi.

Je dispose de relevés précis de mes jours et heures travaillés, consultables par la direction.

Dans ce contexte, le forfait jours peut-il être considéré comme invalide, et une requalification en contrat horaire est-elle juridiquement envisageable, y compris après rupture de la période d'essai ?

Merci par avance pour vos retours.

-----  
Par janus2

Bonjour,

Je ne vois pas de réelle question dans votre message ?

-----  
Par Gegessonne

Mon message est trop long donc la fin n'a pas été publiée... Je vais essayer de le modifier pour que tout apparaisse. Sinon voici la fin:

Dans ce contexte, le forfait jours peut-il être considéré comme invalide, et une requalification en contrat horaire est-elle juridiquement envisageable, y compris après rupture de la période d'essai ?

Merci par avance pour vos retours.

-----  
Par kang74

Bonjour

En tant que cadre et directeur de production, la charge de travail c'est vous qui l'a géré, quitte à déléguer reporter et à anticiper .

Si vous n'avez pas d'objectif à atteindre, je ne vois pas bien quel pourrait être la pression .

Il est assez courant que la période d'essai soit de 3 ( ou 4) mois renouvelable, et je ne vois pas bien ce que le fait de vous laisser seul pendant une période a un rapport puisque votre poste et votre statut exige dès le départ une certaine autonomie .

Enfin au vu de ce que vous pensez de ce poste, on se demande pourquoi vous auriez peur que cette période d'essai se rompe .

Vu l'autonomie qui vous a été offerte, sans contrôle justement de vos horaires, tant dans la gestion de la charge de travail, et de vos horaires, je ne vois pas bien en quoi vous pourriez refaire qualifier ce contrat en heure .

-----  
Par Gegessonne

Quel est l'intérêt de cette réponse? Pour l'avis de ma coiffeuse ou du café des sports je sais vers qui me tourner  
C'est un point du vue juridique que je sollicite.

Je n'ai aucune autonomie parce que j'y suis et je sais ce qu'est l'autonomie. Je ne valide aucun achat même a 10?, je ne décide d'aucun recrutement, je suis présent parce qu'on me le demande

Regardez mes repos hebdomadaires.

Rien ne justifie de travailler 13 jours d'affilés.

Je m'accroche à ce poste car j'ai démissionné de l'ancien sur de belles promesses, des projets qui n'en sont pas. Je m'y accroche car je suis le tampon entre mes équipes et une direction qui ignore toutes les règles. Et enfin je m'y accroche carvl comme tout à chacun j'ai besoin de travailler.

Ce qui ne m'empêche pas de préparer la suite.

Pour autant si ma direction se comporte de la sorte, il n'y a aucune raison de le taire. 30 ans d'expérience professionnelle et je n'ai connu ça nulle part ailleurs.

Chaque situation est différente, d'où ma demande de ne regarder que les faits... Sinon cela continuera avec les suivants. Ah oui pour information je suis le 3eme directeur de production en 10 mois, information découverte en échangeant avec mes équipes. En entretien on m'avait parlé d'un départ en retraite non anticipé (pour donner un exemple de la qualité de la communication dans l'entreprise)

-----  
Par kang74

Rien ne justifie de travailler 13 jours d'affilés

Donc votre employeur vous a imposé ces horaires et ces jours de travail , vous aviez un planning: OUI ou NON ?  
Sinon vous avez décidé tout seul de ces horaires , en TOUTE AUTONOMIE ( = définition d'un forfait jour)

Vous êtes libre d'aller voir un avocat .

Et de trouver un poste qui vous convienne mieux, et cela dès le début du contrat .

Pensez à la profession de coiffeur ...

-----  
Par Gegessonne

Je suis le comble du coiffeur...

Pour le forfait jour, ce n' est pas au salarié (directeur, operateur, ou autre fonction) d'en assurer le suivi...

Je n'aurai pas de réponse sérieuse de votre part ...

Espérons que d'autres membres puissent m'orienter.

Et s'il vous plaît, sans agressivité aucune, merci de ne plus répondre si ce n' est que pour donner un avis personnel

sans fondement juridique car telle est ma recherche initiale

-----  
Par janus2

Bonjour,

Vous n'avez pas répondu à kang74 sur la question principale, l'employeur vous impose t-il un planning ? Si oui, alors effectivement, le forfait jours n'est pas justifié puisque celui-ci suppose une grande autonomie du salarié.

-----  
Par Gegessonne

Il n'y a aucun planning écrit mais il m'a été demandé oralement d'être présent le samedi. En plus de mes 5 jours en semaine. Difficile de refuser dans un contexte de période d'essai.

Il m'a été demandé de faire un excel de mes jours et horaires de travail. Fichier consultable par la direction sur le serveur.

Et ces jours de repos travaillés m'ont été payé. Donc le fichier est consulté. C'est bien à l'entreprise de réguler le temps de travail ?

Il me semble avoir lu que pour travailler sur des repos il fallait signer un avenant ? Que le repos n'est en théorie non monétisable.

Je travaille dans un contexte de période d'essai, sans vraie communication, des rumeurs laissées en circulation par la direction, des propos déplacés de celle ci concernant des salariés dont je suis témoin.... Bref un contexte toxique, qui ne facilite rien et qui augmente la pression quand on a besoin de travailler. Mais pour autant je ne pense pas qu'il faille tout accepter....

Je ne suis pas procédurier, plutôt bosseur, mais oui là j'ai une crainte et je préfère me protéger. Et bien entendu je partirai dès que j'aurai trouvé autre chose mais je ne peux pas ignorer ce qu'il se passe ici

Merci pour votre aide en tout cas

-----  
Par Marck\_ESP

Bonjour Gegessonne et bienvenue.

Quel est l'intérêt de cette réponse? Pour l'avis de ma coiffeuse ou du café des sports je sais vers qui me tourner Ici, Point d'information juridique (accès au droit), les intervenants sont généralement des amateurs passionnés, merci de comprendre.

Vous êtes vous renseigné auprès d'un syndicat ou de l'inspection du travail ?

Votre dossier semble solide pour une action "au fond" (requalification et rappel de salaire).

Je vous conseillerais d'exporter vos tableaux Excel, vos relevés d'appels (puisque'il s'agit de votre téléphone perso, c'est une preuve de votre activité), et tout mail prouvant que vous étiez seul à gérer pendant les vacances de la direction.

Si la période d'essai est rompue par l'employeur, vous pourrez invoquer la nullité du forfait pour demander des indemnités bien supérieures à celles d'une fin de contrat classique.

Cass. Soc., 5 octobre 2017, n°15-28.597

Cass. Soc., 19 décembre 2018, n°17-18.725

Cass. Soc., 14 décembre 2022, n°21-18.139

-----  
Par Gegessonne

Merci Marck pour cette réponse précise!! J'ai commencé à garder ces pièces effectivement

-----  
Par janus2

Et ces jours de repos travaillés m'ont été payé.

Je ne comprends pas cela...

En forfait jours, vous pouvez tout à fait décider de travailler un samedi, sans que cela ne génère un paiement particulier. Il faudra juste veiller à ce que le forfait ne soit pas dépassé en fin d'année ou à ce que les jours supplémentaires vous soient payés à ce moment là (max 235 jours).

Si on vous paie un supplément lorsque vous travaillez un samedi, l'employeur semble mélanger forfait jours et horaire !

-----  
Par Gegessonne

Je ne comprends pas cela...

En forfait jours, vous pouvez tout à fait décider de travailler un samedi, sans que cela ne génère un paiement particulier. Il faudra juste veiller à ce que le forfait ne soit pas dépassé en fin d'année ou à ce que les jours supplémentaires vous soient payés à ce moment là (max 235 jours).

Cette phrase est vraie uniquement? si le forfait jours est valable.

Or mon dossier repose justement sur le fait que :

- la charge de travail n'est pas suivie (fichier excel complété chaque jour et à disposition de la direction)
- les repos ne sont pas garantis (4 semaines sans 35 heures de repos hebdo),
- les amplitudes dépassent régulièrement les seuils légaux(pour travailler en moyenne 53h par semaine depuis le départ, 1er janvier, dimanche 4 janvier et les samedis),
- aucun dispositif de protection n'existe.

La question des samedis arrive puisque justement parce que je conteste ce forfait jour qui ne devrait pas être une porte ouverte à toutes les dérives.

Je pense qu'ils me les payent au fur et à mesure justement parce qu'ils regardent mon fichier excel et raisonnent sur du 218 jours / 12 mois.

-----  
Par Isadore

Bonjour,

Or mon dossier repose justement sur le fait que :

- la charge de travail n'est pas suivie (fichier excel complété chaque jour et à disposition de la direction)
- les repos ne sont pas garantis (4 semaines sans 35 heures de repos hebdo),
- les amplitudes dépassent régulièrement les seuils légaux(pour travailler en moyenne 53h par semaine depuis le départ, 1er janvier, dimanche 4 janvier et les samedis),
- aucun dispositif de protection n'existe.

Ces horaires de travail vous sont-ils imposés par votre hiérarchie, d'une manière ou d'une autre ?

Au vu de votre contrat et de vos fonctions, vous devriez avoir pas mal de latitude dans l'organisation de vos fonctions. Et à vous lire votre employeur vous laisse une très grande autonomie en vous mettant peu de contraintes organisationnelles.

Votre dossier ne vaut juridiquement que si ce n'est pas vous qui décidez de vos horaires et de vos jours de travail, auquel cas votre employeur est fautif. Sinon, c'est au contraire vous qui êtes en tort en gérant mal votre emploi du temps.

-----  
Par Gegessonne

Bonjour Isadore,

Je suis d'accord que je devrais avoir l'autonomie dans mon organisation comme dans les moyens de tenir ma place.

Alors oui je n'ai pas d'horaires imposés mais j'ai des remarques orales qui me demandent de faire l'ouverture, ou bien la fermeture ou bien de venir tel ou tel samedi même quelques heures. Pour rappel je suis en période d'essai, et nous savons tous que dire non en période d'essai revient à dire stop.

Vous parlez de valeur juridique de mon dossier mais sur quel fondement? L'autonomie de mes horaires (implicitement imposés dans leur amplitude)? Car légalement le contrôle de l'amplitude et de la charge de travail revient à l'employeur. D'ailleurs il me paye ces jours au fur et à mesure donc il reconnaît ma présence hors respect des règles, donc il le valide. Encore une fois, étant en période d'essai, je me vois mal refuser une demande orale de mon PDG...

Cour de cassation, chambre sociale, 9 novembre 2022, n° 21-13.389 (l'accord sur le forfait jours assure la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires, ainsi que les dispositions spécifiques propre à assurer ce contrôle. Ce système de contrôle ne doit pas reposer exclusivement sur l'engagement du salarié de veiller lui-même au respect des temps de repos)

-----  
Par Marck\_ESP

Bonjour

Le forum ayant été fermé quelques semaines, où en est votre affaire ?