Image not found or type unknown

suivi du repos des forfaits jours

Par **STOPHE**, le **01/11/2012** à **18:49**

Bonjour,
J'ai besoin d'un renseignement,
Voilà je suis au forfait jour, j'ai constaté il y a un mois et demi, que mon entreprise n'appliqué pas les règles concernant le suivi du temps de repos (11h/j et 35h/Hebdo). J'ai envoyé un mail au directeur qui a qualifié tout cela d'allégations de ma part.
Je compte déposer un dossier aux prud'hommes dans les jours à venir... or Comme par hasard, mes "allégations" vont etre mise en application dès cette semaine, c'est à dire un suivi détaillé des temps de repos.

ma question est la suivante:
puis je encore déposer mon dossier sur le fait qu'il n'y avait rien avant le 1er Novembre, que je l'avais signalé et que l'on m a pris pour un idiot??

Merci

Par **P.M.**, le **01/11/2012** à **19:27**

Bonjour,
Si les règles du forfiat jour n'ont pas été respectées précédemment, vous avez subi un préjudice jusqu'au jour où c'est le cas et pourriez même éventuellement revendiquer le paiement d'heures supplémentaires pendant le temps où l'employeur n'a pas rempli ses obligations...

Par **STOPHE**, le **01/11/2012** à **19:30**

C'est bien le cas, deplus j'ai une lettre de l inspection du travail qui précise que je ne suis pas autonome....

Par **STOPHE**, le **02/11/2012** à **12:52**

Et le fait qu'ils mettent ça en place maintenant malgrès qu'il y a un mois (dixit un email) il s'agissait d'allégations...pensez vous que les prud'hommes peuvent tenir compte de cela ?

merci

Par **P.M.**, le **02/11/2012** à **13:21**

Bonjour,
Le Conseil de Prud'Hommes appréciera en fonction de tous les éléments qui lui seront proposés...

Par **STOPHE**, le **02/11/2012** à **13:22**

c'est à dire? pouvez vous me donner des exemples?
merci

Par **P.M.**, le **02/11/2012** à **13:39**

Je répondais à votre question pour savoir si le Conseil de Prud'Hommes pourrait tenir compte du fait que l'employeur met "ça" en place, ce qui semble être le suivi du temps de repos, c'est donc cet élément parmi d'autre comme la lettre de l'Inspection du Travail que vous pourriez lui proposer...

Par **STOPHE**, le **02/11/2012** à **13:50**

d'accord,
Donc si je comprends bien, il y a bien rétroactivité de cet élément et mal grès que mon employeur a nié ces manquements il y a une quinzaine de jour par mail, il ne va pas s'en sortir simplement car aujourd'hui (enfin depuis hier) il mets se suivi en place? ..

Excusez moi d'être insistant mais je dois déposer mon dossier prud'homme lundi, et je ne veux pas commettre d'impair....

Donc le fait qu'il n'y avait aucun suivi conforme (depuis 2ans), que l'inspecteur du travail signal par courrier que je ne bénéficie d'aucune autonomie et que l'entreprise a commis de graves manquements dans mes temps de repos (car par exemple, j'ai à plusieurs reprises travaillé plus de 15 jours d'affilé sans repos hebdomadaire etc...) peut justifier ma procédure prud'hommale?

merci

Par **STOPHE**, le **02/11/2012** à **13:51**

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

d'accord,
Donc si je comprends bien, il y a bien rétroactivité de cet élément et mal grès que mon employeur a nié ces manquements il y a une quinzaine de jour par mail, il ne va pas s'en sortir simplement car aujourd'hui (enfin depuis hier) il mets se suivi en place? ..

Excusez moi d'être insistant mais je dois déposer mon dossier prud'homme lundi, et je ne veux pas commettre d'impair....

Donc le fait qu'il n'y avait aucun suivi conforme (depuis 2ans), que l'inspecteur du travail signal par courrier que je ne bénéficie d'aucune autonomie et que l'entreprise a commis de graves manquements dans mes temps de repos (car par exemple, j'ai à plusieurs reprises travaillé plus de 15 jours d'affilé sans repos hebdomadaire etc...) peut justifier ma procédure prud'hommale?

merci

Par **P.M.**, le **02/11/2012** à **16:05**

Mais si vous estimiez que vous n'avez aucun recours possible, je présume que vous n'auriez même pas envisagé de saisir le Conseil de Prud'Hommes...
Ce n'est pas parce que l'employeur se décide de suivre les règles à partir d'une certaine date que cela l'amnistie des manquements précédents tant que la prescription n'est pas atteinte...
Ce que je vous aurait sans doute conseillé avant d'établir votre dossier c'est de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...

Par **STOPHE**, le **02/11/2012** à **16:07**

oui? je sais , j ai vu un syndicat, et les delegues du personnel sont tous les deux absent pour maladie

Par **STOPHE**, le **02/11/2012** à **16:27**

je pense que l entreprise a régularisé le suivi du personnel, afin que d'autres salariés n'ont pas cette voix de recourt..

Par **P.M.**, le **02/11/2012** à **16:28**

Vous n'êtes peut-être pas à quelques jours près même si ensuite vous pourrez modifier vos demandes mais si vous allez à une permanence syndicale, ils ne seront sans doute pas tous malades en même temps...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **STOPHE**, le **02/11/2012** à **16:33**

oui, merci beaucoup,
J ai bonne espoir que je sois entendu par les prud hommes, vous savez si il est possible que je demande une résiliation de mon cdi en m appuyant sur le fait que mon contrat se basait sur l autonomie, or l'inspection du travail ma clairement écrit sur le courrier que je n'était pas autonome?

les autres salariés ont ils la possibilité de faire également un recourt concernant le suivi des temps de repos?

Par **P.M.**, le **02/11/2012** à **17:11**

Vous pourriez toujours tenter de demander la résiliation judiciaire du contrat de travail mais un dossier forme un tout...
Tous les salariés qui ont subi la même situation pourraient exercer un recours car vous n'en avez pas l'exclusivité...

Par **STOPHE**, le **02/11/2012** à **17:17**

merci beaucoup

Par **Visiteur**, le **05/12/2012** à **12:41**

bonjour a tous
voila mon histoire si sa peut vous aidez
depuis 2008 j'ai travailler pendant 5 ans dans un supermarché ,responsable adjoint "agent de maîtrise" ,contrat forfait jour.
le jour ou j'ai signe mon contrat je savais pas que que les agents de maîtrise son pas concerné par ce contrat .
en 2011 un syndicaliste ma di que faut dire a votre employeur de changé votre contrat sachant que je fusai 65 heur par semaine.
ce que j'ai fait
j'ai demander a mon employeur de changer mon contrat et j'ai lui demander de me payer des heures supplémentaire ce qui na pas aimé .
et la sa commence les problème suite a sa mon employeur ma envoyer un avenant de contrat pour le changement mais veut pas me payer les heures que jai fait.
donc j'ai saisie le prud homme bien sur il pas aimé donc ma proposé une rupture conventionnel que j'au refusé.donc ma licencie pour un motifs bette qui n'existe pas.
29 juillet 2012 le prud homme ma donné raison et mon ex employeur a eté condamné pour licenciement abusive 13000 euros + payer les heurs sup 29000 euros .
bien sur il fait appel a ce jour j'attent mon rdv de la cour d'appel.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

donc voila c'est clair la convention dit que le contrat forfait jour concerne les cadre a partire de niveau 8 et moi j'eté agent de maitrise niveau 5.
et j'ai calculé mes heurs de travaille suite a l 'heur d'ouverture de magasin et l heure de la fermeture puisque sur le planing qui est a fiché dans la magasin c'est mentionné de je travaille la journée et pas de a tel heur a tel heur.
voila mon histoir si sa peut vs aidez

Par **STOPHE**, le **05/12/2012** à **12:54**

Merci,
moi, je suis cadre, sans horaire, mais pour lequel il n'y avait aucun suivi de mes temps de repos réellement pris. il y avait un suivi mensuelle très sommaire, Or la convention collective dont je dépends précise que ce suivi doit être hebdomadaire...de plus , j ai un courrier de l inspection du travail, qui précise que le poste que j'occupe ne me donne pas assez d'autonomie comme ca devrait en principe l'être.
Je suis passé en conciliation, l'entreprise a dépêché un avocat qui n'avait aucun élément et personne de l entreprise (Groupe assez important) ne s'est déplacé... En gros, ils ne souhaite pas négocier... enfin ça me sidère de voir qu'avec autant d'éléments allant dans mon sens, celle-ci ne souhaite pas trouver un terrain d’entente....

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés