



## Contrat cadre au forfait : sans nombre de jours

Par **pierrel109**, le **10/01/2015 à 11:40**

Bonjour,

Mon contrat de travail de mon ancien emploi faisait mention d'un contrat au « forfait journalier » indiquant que ce forfait comprend le dépassement d'horaires..

Je n'ai pas signé de convention individuelle sur ce forfait.

La convention est celle du personnel des entreprises de restauration de collectivités

Sur mon bulletin de paie était mentionné un « forfait jour » sans mention d'une base ni taux pour le calcul de mon salaire, celui-ci étant le même tous les mois. Il n'est pas mentionné le nombre de jours travaillés ni le nombre d'heures travaillés. (Contraire à l'article 30 de la convention collective et aux textes de loi il me semble, sur la nécessité d'avoir cette mention)

Chaque mois on m'a demandé de signer un papier indiquant que je n'avais pas fait plus de 151 heures dans le mois.

Je n'ai pas eu d'entretien individuel formalisé et annuel pour évaluer la charge de travail etc..

Mon temps de travail n'était pas calculé sur la base de 218 jours travaillés. Je n'avais que 5 semaines de CP annuel.

Ma question est la suivante :

Mon contrat au forfait jour est-il caduque du fait d'avoir signé le papier comme quoi je faisais 151 heures par mois (et donc que j'étais aux 35 heures) ?

Le fait d'avoir signé ce papier sur les 151 heures m'empêche t-il de poursuivre mon ancien employeur pour travail dissimulé ? (car pas d'entretien annuel , pas de convention individuel, pas de calcul de CP sur la base de 218 jours travaillés)

Si mon contrat est caduc, je ne souhaite pas me faire payer mes heures supplémentaires (trop compliqué à prouver) mais uniquement demander des dommages et intérêts et indemnités pour travail dissimulé (6 mois de salaire).

Autre question : mon contrat avait une clause de non concurrence avec les mentions nécessaires pour la validité de celle-ci (lieu, durée, partie financière..).

Dans cette clause est dit que si l'employeur ne fait rien suite à la rupture du contrat, alors cette clause n'est pas mise en place.

Ce qui est l'inverse de ce que j'ai pu lire sur des sites internet sur le fait que l'employeur doit lever cette clause pour qu'elle n'ai pas lieu sinon elle doit être payée.

L'employeur n'a rien fait mais n'a pas explicitement indiqué qu'elle n'était pas mise en jeu.

Même s'il est indiqué que s'il ne faisait rien alors elle n'était pas mise en jeu, est-ce que je peux quand même demander son paiement étant donné que normalement c'est l'inverse, il doit lever cette clause pour dire qu'il ne veut pas la payer ?

Merci d'avance pour vos retours.

Par **P.M.**, le **10/01/2015** à **12:39**

Bonjour,

Il suffit normalement qu'une des modalités de la convention de forfait en jours ne soit pas respectée pour qu'il devienne caduc et apparemment, il y en a plusieurs...

Il ne suffit pas que l'employeur ne se manifeste pas pour libérer le salarié de la clause de non-concurrence en le laissant dans l'incertitude mais effectivement qu'il y renonce expressément dans le délai prévu...

Par **pierrel109**, le **10/01/2015** à **13:14**

Bonjour,

Merci pour votre prompt retour !

si je comprends, sur le seul fait qu'une des modalités du contrat forfait jour ne soit pas respecté, alors on est en droit de demander des dommages et intérêts? Le fait d'avoir signé un document indiquant qu'on n'a pas dépassé les 35 heures ne vient pas se substituer au contrat initial et ses modalités?

on a contacté un avocat hier et il nous a laissé entendre qu'avant toutes réclamations il fallait prouver que le document signé à chaque fin de mois sur les 35 heures était caduc (via des attestations d'autres salariés qui avaient obligations de signer ce papier alors même qu'ils réalisaient plus de 35 heures).

Mais faut-il prouver que ce document est caduc uniquement pour pouvoir demander un paiement des heures supplémentaires en plus des indemnités pour travail dissimulé?

Merci.

Par **P.M.**, le **10/01/2015** à **13:40**

Le fait d'avoir signé un document comme quoi vous n'avez pas dépassé 151,67 h peut vous empêcher de réclamer des heures supplémentaires mais peut aussi prouver que l'employeur savait très bien en vous réclamant cela qu'il ne respectait pas la Convention de forfait en jours et effectivement la position de l'avocat paraît fondée si vous pouvez obtenir des attestations croisées comme quoi il y avait pression...

D'autre part, ces attestations semblent encore plus suspect puisque normalement en convention de forfait en jours, vous n'êtes astreint à aucun horaire...

Par **pierrel109**, le **11/01/2015** à **20:38**

Bonsoir,  
effectivement je n'étais soumis à aucun horaire. Cependant j'ai peur que si je n'arrive pas à prouver que le papier qu'il me faisait signer tous les mois est caduc, alors je ne pourrais pas prouver le fait qu'il y a eu travail dissimulé (car ce papier prouvera que je n'ai pas fait d'heures supplémentaires et donc pas de travail dissimulé). Je ne pourrais donc réclamer les 6 mois de salaire pour travail dissimulé, et ce même si mon contrat au forfait jour était illicite. De même cette attestation ne me permettrait pas de demander le paiement des jours travaillés au delà des 218 jours, qui est le maximum pour un contrat au forfait.

Cordialement,

Par **P.M.**, le **11/01/2015** à **20:58**

Bonjour,  
Alors il faudrait savoir ce que vous voulez puisque d'un côté vous indiquez ne pas vouloir demander le paiement d'heures supplémentaires mais faire valoir que la convention de forfait en jours n'a pas été respecté pour obtenir des dommages-intérêts ce qui d'ailleurs pourrait être contradictoire à du travail dissimulé, car vous ne pourrez pas obtenir tout et son contraire...