Image not found or type unknown

Légalité du contrat cadre au forfait jour

Par **matgaye**, le **03/10/2012** à **11:07**

Bonjour,

Je suis cadre autonome au forfait 218 jours sous convention SYNTEC dans une PME de 40 salariés. Embauché en 2007 en position 2.1, je suis passé en 2010 en 3.1.
D'après les récentes jurisprudences, ce contrat est nul. Je n'ai ni signé de convention individuelle, ni ne suis payé 120% des minimas.

Quelles sont les sanctions possible pour mon employeur dans le cas de la saisie des Prud'Hommes:
- Paiement des heures supplémentaires. Comment les prouver?
- Indemnité forfaitaire de 6 mois pour travail dissimulé.

Il y a une dizaine de contrats dans ce cas et suis DP de la société.

Merci

Par **P.M.**, le **03/10/2012** à **11:14**

Bonjour,
La preuve des heures supplémentaires pourrait même être apportée par un relevé précis jour après jour mais cela devrait être détaillé...
L'indemnité de 6 mois ne s'applique pas dans ce cas en revanche un préjudice sans qu'il soit besoin de le prouver pourrait être invoqué...

Par **matgaye**, le **03/10/2012** à **11:26**

Bonjour,

Merci pour votre réactivité.
Dans les faits je devais être à 4h supplémentaires par jour les 2 premières années et 1 à 2h ensuite. Je ne peux prouver matériellement que 400 h sur les 5 années en rassemblant mes mails. Je trouve cela faible en comparaison de la réalité. Il me semblait que l'employeur se devait de tenir un décompte d'heures et que dans le cas contraire (ce qui est le cas) je n'avais

pas à prouver de façon formelle le volume d'heure demandé.

De quel préjudice parlez-vous ?

Merci par avance

Par **P.M.**, le **03/10/2012** à **11:33**

Effectivement, il n'appartient pas plus au salarié qu'à l'employeur de prouver l'existence des heures supplémentaires et celui-ci d'ailleurs devrait faire un suivi déjà des jours travaillés...
En ne respectant pas les différentes modalités du forfait jours même s'il est contesté, comme on vient de le voir avec en plus éventuellement l'absence d'un entretien annuel à ce propos et la vérification de la charge de travail, le Conseil de Prud'Hommes pourrait considérer que cela constitue un préjudice et attribuer des dommages-intérêts à son appréciation...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés