



Supermarche,l'employeur me licencie

Par **alex123**, le **03/01/2008** à **13:06**

bonjour,rnje travaille comme chef de magasin second niv 5(agent de maitrise) depuis mai 2007,et mon employeur me licencie m'a envoyé une lettre de licenciement apres al convocation a l'entretien... Maintenant je sais plus quoi faire!!!j'ai travaillé plus de 60heures par semaine!est il possible de justifier mes heures pour que je puisse me les faire payer sachant que sur mon contrat il est ecrit : mon forfait de rémuneration sur la base de la durée legal inclue les eventuels depassements horaires!!!J'ouvre le magasin a 6h et je ferme le magasin a 19h donc je sors a 20h. A t'il le droit de me faire travailler comme ceci avec une amplitude aussi large?? comment prouver ceci pour le tribunal??? De plus il me licencie car j'ai mis 5 palettes en rayon avant la fermeture ce qui est dangereu pour la securité des client. Je n'ai pas reporté le stock carburant comme il le fallait,ce qui est illégale pour connaitre les rpix carburant sur internet!!et une fois je n'ai pas fermé les portes de la reserve ce qui est dangereux pour la marchandises volée. Il a des preuves qui sont ces temoins habituels!!! Comment me proteger face a cela? Ces elements sont ils vraiment des motif objectifs ou puis je alors faire face a cela???Merci de vos reponses

Par **jeanyves**, le **06/01/2008** à **15:11**

Bonjour,rnrnPour certains salariés , une convention de forfait entre l'employeur et le salarié peut prévoir l'exécution régulière d'heures supplémentaires - le forfait d'heures supplémentaires devant être prévu dans le contrat.rnUn tel contrat ne se présume pas.Le caractère forfaitaire de la rémunération ne peut être défavorable.Sur le bulletin de paie figure un nombre d'heures de travail mensuel global. Si le cadre effectue des heures au-delà du forfait, elles doivent être décomptées et payées au taux majoré.rnLa charge de la preuve des heures supplémentaires n'incombe pas spécialement à une des parties. Elle appartient aussi

bien à l'employeur qu'au salarié. La Cour de cassation a précisé que pesait sur le demandeur une obligation préalable à l'examen des preuves: le salarié doit étayer sa demande sinon il sera débouté.

Vous pouvez contester les motifs évoqués dans votre lettre de licenciement auprès de votre employeur par lettre recommandée avec accusée réception.

Vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes.

Article L122-14-3 CT: "En cas de litige, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles..."

Si un doute subsiste, il profite au salarié."

Restant à votre disposition,

jeanyves