



Rémunération forfait cadre 218 jours

Par laurel25, le 06/07/2015 à 21:47

Bonjour,

Je suis un intérimaire cadre au forfait de 218 jours travaillés. Comme stipulé sur mon contrat de travail, seuls les jours travaillés sont rémunérés. Les RTT et jours fériés sont compris dans le taux journalier.

Lors de mes anciennes missions, le taux journalier était calculé ainsi :

Brut annuel négocié par exemple 25.000€ sur 12 mois

$35000 / 218 = 160.55 \text{ €/jour}$

Mais ma nouvelle boîte d'intérim fait le calcul suivant :

$35000 / 243 = 144.03 \text{ €/jour}$

Ce qui me fait une baisse de revenu conséquente pour un même salaire brut négocié.

Leur explication est que l'entreprise utilisatrice dans laquelle je travaille les congés payés :

218 (jours travaillés) + 25 (congés payés) = 243

car ils considèrent que les 25 jours de congés payés annuels sont déjà rémunérés dans les indemnités de fin de mission (obligation légale).

Sur mon contrat de travail est inscrit forfait 218 jours/an avec un taux journalier à 144.03 €

C'est-à-dire un taux journalier basé sur un calcul à 243 jours... (et ce calcul n'est pas écrit...)

Ce calcul est-il légal? Sur le contrat de travail il n'apparaît nulle part 243 jours. Seul est inscrit forfait annuel 35 000 Euros /12 Mois et avec un taux journalier 144.03 € au lieu de 160.55 €.

Je n'ai jamais négocié ce salaire avec la consultante. Il était bien dit que je postulais pour 35 000 Euros sans savoir que l'on m'enlèverait une partie sur le salaire brut. Apparemment la consultante qui a quitté la société n'était pas au courant de ce mode de calcul m'a dit le service paie !!! et je n'ai aucun document qui détermine ce mode de calcul plus que bizarre

Est-ce légal ? !!!

Merci beaucoup de votre réponse car j'ai déjà travaillé 6 mois avec cette erreur de salaire en moins que je reçois et je compte bien me faire payer ce reliquat qui est considérable depuis le début de ma mission. Puis-je saisir les prud'hommes ?

Aussi un forfait 218 jours doit-il obligatoirement bénéficier de RTT même si l'agence me dit que cela est compris dans le salaire calculé ? La limite de 218 jours est dépassée si je suis présent tous les jours ouvrables dans l'année.

Merci infiniment à celui qui pourrait m'éclairer sur ce point.

cordialement

Par **P.M.**, le **06/07/2015** à **22:33**

Bonjour,

Ce sont les dispositions contractuelles qu vous avez signées qui s'appliquent si le salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise utilisatrice est respecté...

Pour les jours de repos, il faudrait aussi se référer à l'Accord de forfait / jours applicable dans l'entreprise utilisatrice mais il semble qu'en vous rémunérant tous les jours travaillés, le principe du forfait / jours soit dénaturé si vous n'en bénéficiez pas...

En plus l'articulation des obligations pour le respect d'un forfait / jours avec le statut d'intérimaire semble difficile à réaliser...

Par **laurel25**, le **07/07/2015** à **11:48**

Merci de votre reponse.

Cependant je signale que j'avais signe le premier contrat sans verifier le taux journalier qui etait errone. Je ne m'en suis rendu compte qu'apres avoir reçu mon 6ème mois de paye en recalculant le taux journalier qui ne correspondait pas a un forfait de 218 jours comme indique sur le contrat mais a un forfait de 243 jours. Suis je en droit de demander une correction pour etre paye sur 218 jours et non 243 jours car on ne m'a jamais indique que ce forfait annonce de 218 jours allait finalement etre divise en 243 jours.

Aussi je n'ai pas bien compris votre reponse sur les Rtt. L'agence stipule que les Rtt sont prise en compte dans le salaire negocie et donc je ne peux en beneficier a part prendre des jours de repos qui ne seront pas payes. Durant tous le contrat je n'ai pu en prendre.

Le contrat de travail etait sur 6 mois et a ete termine depuis sauf que je reclame un recalcul du salaire journalier qui semble faux pour moi malgre ma signature.

Merci d'avance,
Cordialement

Par **P.M.**, le **07/07/2015** à **12:29**

Bonjour,

C'est ce qui se pratique pour le calcul des jours d'absence pour les salariés mensualisés de prendre une autre base que 218 jours, c'est donc vous qui prétendez qu'il y a une erreur...

Reste à savoir si vous avez signé une convention individuelle de forfait dans le cadre du contrat de travail ou en annexe

Les jours de repos sont normalement acquis de droit entre le nombre de jours compris dans le forfait et 365 jours - 104 jours de week-end - 25 jours de congés payés - jours fériés chômés dans l'année, le tout pouvant être proratisé sur l'année en fonction de l'Accord collectif de forfait / jours applicable dans l'entreprise utilisatrice...

Même si je n'ai pas trouvé de Jurispudence à ce propos, il semble, comme je vous l'ai dit, que le forfait / jours soit difficilement applicable pour les intermédiaires en raison des exigences de la législation pour son articulation...

Par **laurel25**, le **07/07/2015 à 14:57**

Je précise que j'ai effectué plusieurs contrats sous cette forme mais toujours le salaire journalier correspondait au nombre de jours de travail effectif annoncé sur le contrat. C'est la première fois que je vois tel mode de calcul qui ne m'a jamais été annoncé ni écrit sur le contrat.

Aussi j'ai signalé l'erreur sur le second et troisième avenant reçu même si aucune modification n'a été prise en compte.

En définitive impossible de demander une correction ?

Par **P.M.**, le **07/07/2015 à 16:34**

Vous pourriez éventuellement tenter de contester cela devant le Conseil de Prud'Hommes et même carrément la validité d'une convention de forfait en jours pour un intérimaire...

En tout cas, vous ne devriez pas être désavantagée par rapport à un salarié en fixe de l'entreprise utilisatrice dans la même situation...

Par **laurel25**, le **07/07/2015 à 17:46**

Merci,

Malheureusement il n'y avait pas de salaire à la même position (en terme de poste occupé et de salaire) dans la société qui est une petite structure.

Si j'ai bien compris vous voulez dire qu'il est interdit de faire un contrat jour à un intérimaire ?

Dans ce cas cela veut-il dire que tous ces contrats sont illégaux ? Les agences d'intérim en font beaucoup et pour les statuts cadres il est impossible de faire des contrats payés en heures,

Sachant que pour moi intérim veut dire CDD et le code du travail semble autoriser ce type de contrat pour les intérimaires. Je ne fais que ce genre de missions depuis quelques années,

Cordialement

Par **P.M.**, le **07/07/2015 à 17:51**

Je ne retrouve pas strictement la possibilité légale de conclure avec un intérimaire une convention de forfait / jours en raison de l'entreprise utilisatrice qui n'est pas l'employeur mais je n'ai pas trouvé de jurisprudence à ce sujet...

Cette dualité présente une différence par rapport au CDD et l'on a vu récemment que la jurisprudence réduisait la pratique de la Convention de forfait en jours à un respect strict de la réglementation...

Par laurel25, le 07/07/2015 à 18:21

Merci,

Aurais je une chance en saisissant les Prud'hommes ? et si oui est il préférable de solliciter un avocat ou de me défendre seul ? sachant que les sommes réclamées sont d'environ 2000 Euros et concernent surtout le mauvais calcul du salaire de journée basé sur 243 jours au lieu de 218 comme il était indiqué sur le contrat et comme il a été négocié.

Si un tel calcul peut se faire sur 243 jours et non 218 dans ce cas pourquoi cela n'est il pas mentionné sur le contrat que j'ai signé ? est ce normal ?

Par P.M., le 07/07/2015 à 19:08

Il est mentionné au contrat de travail un salaire journalier mais pas forcément le salaire annuel et avec l'indemnité de congés payés, vous arrivez bien au même résultat, en revanche, je ne suis pas d'accord pour les jours de repos...

Par laurel25, le 08/07/2015 à 08:24

Bonjour,

Quels sont les arguments que je pourrais avancer aux prudhommes pour dénoncer la validité d'un forfait jour pour un intérimaire ??

Mon contrat est signé avec une convention individuelle de forfait régie par la loi du travail L 1251-21 CT en matière de durée de travail et sous la loi L1251-18 et L1251-43 , 6° CT.

Où est l'illegalité dans tout ça ?

Merci d'avance

Par P.M., le 08/07/2015 à 11:05

Bonjour,

Toutefois, si l'on reprend le calcul :

Vous seriez payé 218 jours de travail 31398.54

10 % de congés payés 3139,85

Total 34538,39

Donc le compte n'y est pas si vous n'êtes payée que pour les jours travaillés...

Si vous décidez de ne pas prendre les jours de repos, je vous rappelle les dispositions de l'[art. L3121-45](#) :

[citation]Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut

excéder un nombre maximal fixé par l'accord prévu à l'article L. 3121-39. A défaut d'accord, ce nombre maximal est de deux cent trente-cinq jours.

Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise, et du titre IV relatives aux congés payés.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.[citation]

Les dispositions de l'[art. L3121-39](#) et de l'[art. L3121-46](#) sont à mon sens inapplicables puisque ce serait un Accord collectif ou de branche mais qui concerne l'entreprise utilisatrice et que ce ne serait pas l'employeur qui serait en situation d'organiser l'entretien malgré l'[art. L1251-21](#)...

Par **laurel25**, le **08/07/2015 à 22:03**

La question est de savoir aussi si j'ai bien droit au RTT.

Pour moi oui car si ce contrat était exécuté sur une année pleine en considérant que l'on travaille tous les jours ouvrables (sans les fériés et les week end) le forfait de 218 jours comme stipulé serait surement dépassé de quelques jours ne serait ce que. Est ce le bon raisonnement que j'ai appliqué ?

Par **P.M.**, le **08/07/2015 à 22:16**

Même sans travailler plus de 218 jours ouvrés, vous avez déjà droit à des jours de repos qui doivent être prévus par l'Accord collective de convention de forfait jours et qui pour 2015 sont normalement au nombre de 9 et je vous ai fourni les textes du Code du Travail...

Par **laurel25**, le **08/07/2015 à 22:29**

OK c'est bien noté . j'ai lu le texte du code de travail. Mais l'entreprise d'intérim dit que les RTT sont comprises dans le salaire négocié, j'imagine que cela est fait pour éviter toute demande ultérieure .

Je pense que tous ces points (surtout le forfait journalier appliqué) nécessite des éclaircissements.

Je vais en parler à un avocat.

Merci encore pour votre disponibilité

Par **P.M.**, le **08/07/2015 à 22:39**

Il faudrait qu'elle puisse le prouver et que ce ne soit pas contradictoire avec l'Accord prévu à

l'art. L3121-39...

Par **laurel25**, le **09/07/2015 à 00:03**

Cela m'étonnerait de leur part !

Si j'ai bien compris les articles que vous m'avez conseillé j'en déduis que l'exécution de cette mission d'intérim ne semblait pas trop être dans les critères ou dans le respect des articles suivants L3121-39, L3121-43 et L3121-45

Cela suffit t'il pour demander une nullité ou non validité de ce contrat ?

Merci

Merci

Par **P.M.**, le **09/07/2015 à 00:16**

C'est mon avis mais encore une fois, je n'ai pas trouvé de Jurisprudence à ce propos...
En tout cas, à mon sens, vous pourriez contester le salaire journalier et le fait de ne pas avoir été payée des jours de repos allant avec le forfait / jours...

Par **laurel25**, le **09/07/2015 à 00:27**

j'ai trouvé aussi "l'Accord du 6 juillet 2010 relatif à la mise en place du forfait annuel en jours" qui concernerait la convention collective (IDCC 500) et celle l'entreprise pour laquelle j'ai travaillé.

Par **P.M.**, le **09/07/2015 à 00:41**

Donc, [l'Accord du 6 juillet 2010 relatif à la mise en place du forfait annuel en jours en annexe de la Convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet](#) prévoit un nombre de jours travaillés de seulement 216 jours, 217 avec la journée de solidarité et non pas de 218 et des jours de repos, il n'a donc pas été respecté...

Par **laurel25**, le **09/07/2015 à 08:25**

Merci !! C'est Exact. Il me semble même avoir lu quelques part que le nombre de jours maximum de travail pour un forfait cadre signe dans une convention individuelle ne doit pas

dépasser 214 voire 212 jours, mais peut être que c'est pour une autre convention.

En tout cas avec tous ces manquements (même pour l'article L3121-46 que j'ai constaté aussi) pensez vous que je puisse me défendre seul et demander la nullité de mon contrat ?
Ou vaut il mieux se faire assister par un avocat ?

Merci

Par **P.M.**, le **09/07/2015 à 10:20**

Bonjour,
C'est 218 jours suivant l'[art. L3121-44 du Code du Travail...](#)
Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un avocat spécialiste...

Par **laurel25**, le **09/07/2015 à 11:56**

Bonjour,
Et donc cet article L3121-44 prime de force sur l'Accord du 6 juillet 2010 qui indique un maximum de 217 jours ?

Par **laurel25**, le **09/07/2015 à 11:56**

Bonjour,
Et donc cet article L3121-44 prime de force sur l'Accord du 6 juillet 2010 qui indique un maximum de 217 jours ?

Par **P.M.**, le **09/07/2015 à 12:13**

Un forfait en jours peu prévoir moins de 218 jours mais pas plus, c'était pour répondre à ce que vous indiquiez :
[citation]Il me semble même avoir lu quelques part que le nombre de jours maximum de travail pour un forfait cadre signe dans une convention individuelle ne doit pas dépasser 214 voire 212 jours[/citation]

Par **laurel25**, le **09/07/2015 à 12:45**

Ok merci c'est plus clair. Donc je peux demander le re-calcul du forfait journalier sur une base 216 voire 217 et non 218 ou 243 comme ils ont procédé .

Pour cette contestation dois je en informer par ecrit l'agence d'interim (cela a deja ete fait par telephone) ou saisir directement un avocat et ensuite les prudhommes ?

Merci

Par **P.M.**, le **09/07/2015 à 13:12**

Vous pouvez en tout cas réclamer un recalcul du salaire journalier ainsi que des jours de repos supplémentaires voire l'annulation de la convention puisqu'elle ne respecte pas les dispositions conventionnelles...

L'avocat vous conseillerait sur ce qui lui paraît mieux de faire...

Par **laurel25**, le **09/07/2015 à 17:56**

C'est bien note. Je vais saisir deja les Prudhommes en refere dans un premier temps pour l'ecart de salaire recu, et ensuite avec un avocat une autre action pour demander l'annulation du contrat.

Merci beaucoup, je ne manquerai pas de vous tenir au courant si toutefois ce dossier reste ouvert sur le forum

Cordialement

Par **laurel25**, le **09/07/2015 à 17:56**

C'est bien note. Je vais saisir deja les Prudhommes en refere dans un premier temps pour l'ecart de salaire recu, et ensuite avec un avocat une autre action pour demander l'annulation du contrat.

Merci beaucoup, je ne manquerai pas de vous tenir au courant si toutefois ce dossier reste ouvert sur le forum

Cordialement

Par **P.M.**, le **09/07/2015 à 20:01**

Je vous ai quand même dit que la saisine du Conseil de Prud'Hommes en référé n'était pas la bonne voie...

Par **laurel25**, le **09/07/2015 à 20:10**

Ah , pourquoi ce ne serait pas une bonne voie ? Sachant qu'il y a un enjeu financier urgent. Il me semblait avoir compris qu'une saisine en référé n'empêchait pas d'instruire une demande de convocation devant le bureau de conciliation ou une saisine directe en jugement pour le même dossier. Peut être ai je mal compris...

Sinon nous sommes d'accord sur le fait que l'entreprise utilisatrice n'avait pas à diviser le salaire annuel par 243 jours comme elle l'a fait ?

Merci

Par **P.M.**, le **09/07/2015 à 20:17**

Je vous ai dit que l'employeur élèverait vraisemblablement une contestation qui ne pourra pas être étudiée dans le cadre d'un référé...

Le référé remplace la conciliation...

Nous sommes d'accord qu'il y a un problème au niveau du salaire journalier...

Je ne vois pas pourquoi si vous envisagez de consulter un avocat, vous commenceriez par traiter une partie du dossier seulement...

Par **laurel25**, le **09/07/2015 à 20:33**

Ok c'est plus clair. Je vais prendre contact avec un avocat. En espérant que telle procédure ne durera pas des mois.

Merci

Par **laurel25**, le **09/07/2015 à 20:46**

je comprend bien votre mise en garde en cas de référé mais pensez vous que l'employeur pourra contester le contrat avec ces 218 jours et ce taux journalier erroné ?

pour le délai est ce bien 6 Mois depuis le dernier jour travaillé ou date de réception du dernier bulletin de paye pour pouvoir contester ce contrat et sa rémunération ?

MErci

Par **P.M.**, le **10/07/2015 à 11:01**

Bonjour,

Bien sur qu'il le contestera sinon, il n'aurait pas fait ce calcul ou le rectifierait dès que vous le demanderiez...

Je vous ai expliqué que la prescription est de 3 ans en matière de salaire et que le délai de 6 mois n'est que pour dénoncer le reçu pour solde de tout compte si vous en avez signé un...

Par **laurel25**, le **10/07/2015** à **11:22**

Bonjour,

C'est bien note. J'ai consulte un avocat au telephone et il m'a conseille de faire un courrier a l'agence d'interim pour reclamer le reliquat estimé en exposant les faits et les diverses relances. Aussi de les mettre en demeure (sous 15 jours) pour le versement du solde et indemnites et en cas de non reponse favorable je peux saisir les Prudhommes en refere mais aussi en conciliation. Vu le montant que je reclamme qui est autour de 3000 Euros brut suite au mauvais calcul l'avocat estime qu'il n'y a pas besoin d'etre assiste . Je peux rajouter selon ces dires un montant d'environ 600 Euros pour dommages au titre de l'article 700 du code procedure pour les frais engages pour faire valoir mes droits. il conseille d'attendre la decision en conciliation et dans ce cas si ma demande est acceptee là on pourra revoir s'il faut recourir a un avocat pour demander plus si le contrat peut etre juge comme nul et requalifie en rupture abusive, chose plus difficile vi la duree de la mission de 6 mois seulement. J'ai trouve quelques textes de lois et une jurisprudence allant dans ce sens et je vous les envoi pour votre appreciation,

Merci

Par **P.M.**, le **10/07/2015** à **11:34**

Bon, alors faites comme vous voulez et je pense que vous verrez que vous n'obtiendrez rien en référé...

Une demande n'est pas acceptée ou refusée en conciliation, la formation se contentant de constater si les parties sont parvenues à un accord ou pas...

Par **laurel25**, le **10/07/2015** à **11:41**

Je vous comprend, donc je dois encore prendre conseil ? Et si je fais appel a un avocat que va t'il se passer ? Ne vas t'il pas saisir lui meme les Prudhommes comme j'aurai fait ou alors vas t'il saisir une autre juridiction pour gerer ce litige ?

Merci

Par **P.M.**, le **10/07/2015** à **11:56**

En tout cas, c'est de la compétence exclusive du Conseil de Prud'Hommes...

Par **laurel25**, le **10/07/2015** à **12:31**

Ok, et que me conseillez vous de faire ? Saisir seulement en conciliation et non en referé ?
Merci

Par **P.M.**, le **10/07/2015 à 12:44**

De saisir sur le fond, ce qui implique d'abord un passage en conciliation mais personnellement, je présenterais le dossier à un avocat et pas seulement lors d'une communication téléphonique...

Par **laurel25**, le **10/07/2015 à 14:19**

Ok je comprend votre point de vue. Mais est ce que cela voudrait dire que vous estimez que ce contrat a des chances d'etre considere comme non valide et ainsi pouvoir reclamer plus que esperé ?

Pour moi le but premier est de recuperer la difference de salaire selon le tarif journalier + les RTT (J'en reclamerai 3 ou 4) + paiements des jours feries (3 jours sur la periode de contrat effectuee) . Tout ceci estime ne depasse pas 5 000 euros et je croyais que pour tel montant et vu l'urgence une saisie en referé aurait suffit. Mais j'ai compris votre point de vue. Par contre j'ai parle a un second avocat et il m'a conseille la meme chose que le premier.
Merci

Par **P.M.**, le **10/07/2015 à 15:05**

Ce n'est pas sur un forum que l'on peut élaborer complètement un dossier prud'homal sans même avoir toutes les pièces sous les yeux...

Mais si les avocats sont unanimes à vous dire par téléphone de demander un référé sans même le consulter, je ne peux que me plier à leur avis si vous le pensez plus éclairé alors que d'un seul coût le montant est passé de 3000 € à 5000 €, ce qui n'est pas la même chose puisque dans le premier cas, il pourrait ne pourrait pas y avoir Appel mais uniquement Cassation...

Je ne vois pas où il y a une urgence particulière et vous continuez à appeler RTT ce qui n'est vraisemblablement que jours de repos, j'espère que vos conclusions ne comporteront pas de telles erreurs...

Par **laurel25**, le **10/07/2015 à 15:56**

Desole, je comprends mieux votre point de vue au fil de la conversation. Effectivement il est pas possible ni serieux de juger un dossier sur un forum sans vue des pieces. Je sais que le droit est tres precis et un terme mal utilise peut faire capoter une affaire, mais je pensais qu'avec les elements ecrits sur mon contrat que je conteste et ce que dit la loi jamais je n'aurais pense que des juges pourrait donner raison a mon employeur surtout avec vos eclaircissements. Le non respect de la loi est flagrant pour moi. Il apparait clairement pour

moi que ce contrat n'est pas conforme ne serait ce que dans sa rédaction et par la convention individuelle que j'ai signé. Mais le droit est subtil comme je disais .

Aussi je pensais qu'une saisine en conciliation allait rallonger le délai de jugement chose normale je reconnais pour étudier le différent qui nous oppose. Donc pour moi le référé était plus rapide pour au moins obtenir la différence sur le salaire reçu déjà. Mais je vais suivre vos conseils. Seul souci trouver un avocat et le rémunérer pour une affaire de 5 000 euros (brut en plus) est il nécessaire vu le coût de la prestation qu'il pourrait me facturer après. L'enjeu en vaut il la chandelle ?

Par **laurel25**, le **10/07/2015 à 16:02**

Aussi qu'entendez vous par "...il ne pourrait pas y avoir Appel mais uniquement Cassation... " ?

Merci

Par **P.M.**, le **10/07/2015 à 16:08**

Sauf que cela ne fait normalement pas l'objet d'un référé et que le dossier doit être étudié sur le fond même si la procédure est plus longue...

Il faudrait voir si avec un de vos contrats d'assurance, vous auriez une garantie protection juridique qui couvre ce genre de conflit ou si vous auriez droit à l'[Aide Juridictionnelle](#)...

Par ailleurs, une partie des honoraires d'avocat pourrait faire l'objet de l'art. 700 du code de procédure civile, comme vous l'avez indiqué mais il faudrait conclure une convention d'honoraires dès le début avec si possible de faibles honoraires fixes et éventuellement des honoraires de résultat sur les sommes obtenues...

Par **P.M.**, le **10/07/2015 à 16:11**

Lorsque le montant du litige est inférieur à 4500 €, le Jugement de première instance ne peut pas faire l'objet d'un Appel mais uniquement d'un pourvoi en Cassation...

Par **laurel25**, le **10/07/2015 à 16:21**

Merci , c'est de plus en plus clair pour moi. En définitive aller en justice ou aux prud'hommes nécessite beaucoup de préparation en amont (chose que je peux comprendre).

Non malheureusement je n'ai pas de protection juridique sur mon assurance habitation, je m'en suis rendu compte l'année dernière lorsque je les ai contacté et apparemment je n'ai que l'assistance et non la protection. Et depuis je me disais qu'il fallait en souscrire une . Si j'en trouve une ce mois ci je ne suis pas sûr qu'elle prenne en charge ce litige qui a commencé avant la date de souscription

Par laurel25, le 10/07/2015 à 16:23

Idem pour l'Aide juridictionnelle, vu les barems il faut carrément être au Smig ou au RSA pour en bénéficier, ce qui est loin d'être mon cas,

Pour info le salaire que j'avais négocié était de 45 000 Euros et non 35 000 Eur (chiffre prix à titre d'exemple).

Je vous fais un détail du montant de 5 000 Eur qui sont les indemnités que j'ai calculé sur une base d'un salaire annuel de 45 000 Euros

Par laurel25, le 10/07/2015 à 16:57

voici :

Comme expliqué j'avais négocié un salaire de 45 000 Euros pour un forfait 218 jours.

Ce qui ferait en salaire journalier $45\,000 / 218 = 206,42$ € par jour.

Vous avez dit que le maximum légal pour cette convention est de 216 jours

Donc j'ai refait le calcul suivant $45\,000 / 216 = 208,33$ Euros brut de salaire journalier en théorie.

La rémunération que j'ai reçu était basé sur $45\,000 / 243 = 185,19$ € par jour

Donc le différent manquant sur le salaire journalier est de $208,33 - 185,19 = 23,14$ Euros.

Ayant travaillé 102 jours pour cette mission il manque donc $102 \text{ j} \times 23,14 = 2360,62$ €

Je compte demander un prorata au titre des jours de repos (que j'assimile à des RTT)

Donc j'ai estimé 3 jours voire 4 (j'ai travaillé de mi octobre 2014 à mi mars 2015) soit $3 \times 208,33 = 624,99$ €

Idem pour les jours fériés que je compte demander (je ne sais pas s'ils sont payés par l'entreprise pour les salariés en CDI mais je suppose que oui, je n'ai rien vu à ce sujet dans la convention collective) donc 3 jours de fériés (11 Novembre, 25 Dec et 1er Janv 2015) doit $624,99$ €

Tout ceci fait donc un premier total de $2360,62 + 624,99 + 624,99 = 3\,610,60$ €

A ce montant de $3\,610,60$ € doit être appliqué la prime de précarité (10%) soit 361 €

$3610,60 + 361 = 3971,60$ €

Puis 10 % de congés soit 397 €

Ce qui nous amène à $3\,971,60 + 397,00$ € = $4\,368,60$ Euros

Et environ 600 Euros au titre de l'article 700 pour les frais engagés. (il seront composé de mon appel téléphonique vers un avocat hier pour 120 Euros, déjà facturé + la journée d'absence que je devrais surement prendre pour aller aux Prudhommes le jour de la convocation (estimé à 200 Euros + divers)

Donc on arrive à un total de $4\,368,60 + 600$ Euros soit 4968 Euros.

Ce montant est-il recevable ? sachant que la partie salaire est estimé en brut donc au final en

net je devrais recevoir un peu moins.

Par **P.M.**, le **10/07/2015 à 17:51**

Franchement payer 120 € pour téléphoner à un avocat alors qu'un rendez-vous ne vous aurait pas coûté plus cher la plupart du temps, c'est regrettable et personnellement je ne vais pas me substituer à une consultation juridique sans dossier sous les yeux...

Par **laurel25**, le **10/07/2015 à 17:57**

c'est vrai, c'est un peu cher payé. Mais trouver un avocat n'est pas facile aussi, je veux dire un bon. Je voulais avoir déjà un avis de principe, savoir si cela vaut la peine de demander réparations ou pas.

en tout cas je compte suivre vos conseils et déposer une saisine en conciliation , maintenant faut il vraiment un avocat et comment en trouver un pas trop cher.
connaissiez vous un avocat a me conseiller peut etre ?

Merci

Par **P.M.**, le **10/07/2015 à 19:01**

Mon rôle n'est pas de vous indiquer un avocat, le tout est qu'il soit spécialiste en Droit du Travail et même une organisation pourrait vous en indiquer un avec lequel ils pourraient avoir des honoraires négociés...

Par **laurel25**, le **10/07/2015 à 19:45**

C'est note. Merci pour tous ces conseils, , je pense donc qu'il faut y aller doucement pour avoir un bon dossier et éviter une déconvenue.

Le détail des sommes réclamés vous paraît il clair ?

Savez vous si la convention collective de la société utilisatrice parle des jours fériés rémunérés pour ses employés en Cdi ou pas ?

Merci

Par **laurel25**, le **10/07/2015 à 19:45**

C'est noté. Merci pour tous ces conseils, , je pense donc qu'il faut y aller doucement pour avoir un bon dossier et éviter une déconvenue.

Le détail des sommes réclamées vous paraît-il clair ?

Savez-vous si la convention collective de la société utilisatrice parle des jours fériés rémunérés pour ses employés en Cdi ou pas ?

Merci

Par **P.M.**, le **10/07/2015 à 19:55**

Je ne peux pas me prononcer sur un dossier dont je n'ai pas tous les éléments et les documents sous les yeux...

Les jours fériés chômés d'un intérimaire sont obligatoirement payés sans condition d'ancienneté, tout portera sur la fixation du salaire journalier et son mode de calcul...

Par **laurel25**, le **10/07/2015 à 20:12**

Ok je connaissais cette mesure, reste à confirmer que cette convention applique le paiement des jours fériés car légalement seul le 1er mai est férié et chômé.

Quand vous dites que l'employeur peut contester les éléments faux sur mon contrat que je lui reproche vous pensez qu'il pourrait avoir raison de quelle manière ?

Si des écrits si clairs mais tout aussi contraire à la convention appliquée et aux lois en vigueur comment pourrais-je perdre mes droits ? Le risque de non recevabilité de ma demande est-il si élevé si je me défends seul ?

Encore une fois je ne cherche pas des dommages suite à une non validité du contrat. Et d'ailleurs que pourrais-je demander plus que ça ? Je n'ai fait que 6 mois de mission, donc peu d'ancienneté, Je veux au moins récupérer ce qui me semble m'être dû, c'est tout.

Merci

Par **laurel25**, le **10/07/2015 à 20:12**

Ok je connaissais cette mesure, reste à confirmer que cette convention applique le paiement des jours fériés car légalement seul le 1er mai est férié et chômé.

Quand vous dites que l'employeur peut contester les éléments faux sur mon contrat que je lui reproche vous pensez qu'il pourrait avoir raison de quelle manière ?

Si des écrits si clairs mais tout aussi contraire à la convention appliquée et aux lois en vigueur comment pourrais-je perdre mes droits ? Le risque de non recevabilité de ma demande est-il si élevé si je me défends seul ?

Encore une fois je ne cherche pas des dommages suite à une non validité du contrat. Et

d'ailleurs que pourrais je demander plus que ça ? Je n'ai fait que 6 mois de mission, donc peu d'ancienneté, Je veux au moins récupérer ce qui me semble m'être dû, c'est tout.

Merci

Par **P.M.**, le **10/07/2015 à 20:32**

Seul le 1er mai est légalement férié et chômé mais vous devez bien savoir si d'autres jours fériés ont été chômés dans l'entreprise car dans ce cas, ils doivent être payés...
Vous essayez de transformer le forum en consultation juridique individuelle mais d'abord, je n'ai jamais dit que l'employeur pourrait contester les éléments faux, ce qui n'aurait aucun sens mais qu'il pourrait contester votre argumentation, c'est le principe du contradictoire...
Je ne vais pas vous répondre alors que je n'ai pas le contrat de travail et la convention individuelle de forfait sous les yeux pour pouvoir estimer s'ils sont conformes...

Par **laurel25**, le **11/07/2015 à 13:34**

Bonjour, Je n'essaye pas de transformer ce forum en consultation individuelle comme vous pourriez le penser.

je pose juste mes questions, nombreuses et dans le désordre certes mais dans la limite de votre pouvoir et volonté de répondre sans vous y obliger. Les explications que vous donnez éclairent mes connaissances c'est sûr.

Au début de mes questions vous disiez que le calcul du nombre de jour pour déterminer le taux journalier était au libre choix de l'entreprise d'après ce que j'ai compris. est ce toujours le cas ?

mon unique souhait est de savoir si je peux demander un recalcul de mon salaire journalier conformément au salaire annuel négocié et si c'est le cas demander les indemnités qui en découlent.

je n'ai aucun problème pour vous envoyer les documents si vous le souhaitez par email , il y a juste un contrat et une convention individuelle (2 pages au total) et je n'ai fait que vous indiquer ce qui y est écrit.

MErci

Par **P.M.**, le **11/07/2015 à 16:11**

Bonjour,

Je suis désolé de vous dire que vous transformez mes propos ou que carrément vous les inventez car je n'ai jamais dit que le calcul du salaire journalier était au choix de l'entreprise mais qu'il pouvait être révisé suivant une autre logique que la vôtre ou que ce qui avait été fait précédemment...

Suivant le calcul qui est fait en le multipliant par le nombre de jours travaillés suivant le forfait, en y ajoutant les jours fériés chômés et les congés payés, vous ne devriez pas dépasser le

salaire annuel négocié, ceci indépendamment des jours de repos auxquels vous avez droit mais nous n'allons quand même pas sur un forum refaire tous les calculs sur la période travaillée et même rédiger toutes les conclusions car ce n'est pas son but...

Transformer un forum en consultation juridique individuelle c'est d'abord ne pas respecter la rigueur nécessaire et d'autre part une forme de déontologie à laquelle je tiens personnellement en plus de voir ses propos mal interprétés déjà en répondant simplement d'une manière générale...

Par **laurel25**, le **11/07/2015 à 17:54**

Bonjour,

je vous présente mes excuses dans ce cas. Ce n'est pas le but pour moi. Je profite de ce forum (sans en connaître les limites peut être) pour essayer de comprendre et savoir si je ne perds pas mon temps en voulant assigner au prudhommes la société d'intérim pour avoir calculé, selon moi, un salaire journalier qui ne correspond pas à mes attentes.

Pour la logique de l'employeur sur le calcul que vous m'avez re expliqué j'ai bien saisi : le calcul peut incorporer les jours fériés + les congés. Mais dans quelle limites ? et aussi sans le détailler sur le contrat ?

Car pour moi j'en déduis que le salaire journalier appliqué est légal (à quelques jours près) ? 218 + 25 jours soit 243 jours au total de base de calcul.

si c'est le cas je ne vois pas l'utilité de saisir les prudhommes pour quelques jours de repos auquel j'aurai pu avoir droit, cela ne dépassera pas 1000 ou 1500 Euros Brut de dommages !!!

Raison pour laquelle j'aurai aimé (si possible) y voir un peu plus clair quant à savoir quel est ce maximum de jour autorisé pour déterminer un taux journalier de référence et estimer ainsi clairement la différence. Mais cela vous me direz seul un avocat peut le savoir avec les pièces à l'appui.

Quand à la validité de ce contrat d'intérim selon le code du travail , il apparait certes illégal mais aller demander son annulation sera très difficile il me semble d'où la nécessité d'en parler avec un avocat (nous sommes d'accord sur ce point) mais s'il y a un risque de ne pas l'obtenir je ne vois pas pourquoi prendre tant de peine.

Merci

Par **P.M.**, le **11/07/2015 à 18:41**

Dans les limites évidemment du salaire annuel négocié, ni plus, ni moins...

Vous voyez qu'il est difficile de traiter un dossier et de se faire comprendre sur un forum puisque je vous ai démontré que le compte n'y est pas et apparemment, vous ne l'avez pas relevé...

Effectivement, si vous n'en n'êtes pas à 1000 € ou 1500 € voire 2000 € à la base, nous avons perdu notre temps ...

Vous avez déjà dépensé 120 € qui, sans vouloir vous blesser, auraient pu être mieux utilisés par une consultation pièces en main...

Par **laurel25**, le **11/07/2015 à 18:51**

Je suis entièrement d'accord avec vous. Cela fait une semaine que je passe mes soirées à lire les articles de lois et autres et c'est pas commode.

entièrement d'accord avec vous sur la nécessité d'un avocat pour en avoir le coeur net. Mais comme je n'en connais aucun et c'est pas de repos d'en chercher un je suis allé sur teforum.com et j'ai rempli le formulaire pour obtenir des devis. tout en mentionnant que le budget que je m'autorisais pour la rémunération sera plutôt un pourcentage en cas de succès de l'affaire.

Est ce la bonne voie ?

Ps : Pour les 120 euros déjà payés je les inclurai dans le montant de dommages à demander au titre de l'Article 700 si possible.

Merci

Par **P.M.**, le **11/07/2015 à 18:57**

Un avocat doit obligatoirement des honoraires fixes même s'il peut y en avoir de résultat... Vous verrez bien la réponse et j'espère que vous en aurez une...

Par **laurel25**, le **11/07/2015 à 19:15**

OK c'est bien noté.

si l'application d'un salaire journalier sur une base de 45 000 Euros brut comme négocié et comme inscrit au contrat est défendable je pense que le complément de salaire manquant peut dépasser les 2000 euros voire atteindre la simulation détaillé que je vous ai faites. maintenant il faut trouver un avocat qui voudra bien se saisir de ce dossier.

Par contre pour revenir à ce que vous disiez " Lorsque le montant du litige est inférieur à 4500 €, le Jugement de première instance ne peut pas faire l'objet d'un Appel mais uniquement d'un pourvoi en Cassation..."

Cela veut il dire qu'il vaut mieux respecter la limite de 4500 € si mes calculs le dépasse de peu ou rester sur le montant supérieur quitte à risquer un appel de la décision ?

Quel est le montant maximal d'ailleurs sur lequel les Prudhommes peuvent être saisi par voie de conciliation ?

Merci

Par **P.M.**, le **12/07/2015 à 00:39**

Il n'y a pas de règle puisque c'est valable pour les deux parties et on ne peut pas gonfler artificiellement les chiffres pour rester crédible...

Il n'y a pas de montant limite à la compétence du Conseil de Prud'Hommes...

Par **laurel25**, le **14/07/2015 à 16:48**

Bonjour,

Tout est bien noté, merci infiniment pour vos explications. je ne manquerai pas de vous tenir informé ou de revenir à vous sur ce forum pour la suite donnée à ce dossier.

cordialement

Par **laurel25**, le **22/07/2015 à 13:08**

bonjour,

Après une seconde consultation avec un avocat ce dernier me conseille vu le montant demandé à mon employeur qui ne dépasse pas 5 000 Euros de saisir directement les prudhommes en référé (tout en insistant qu'une saisine en conciliation est bien possible pour ce dossier en même temps que le référé)

donc il apparaît difficile de trouver un avocat qui veuille se saisir de ce dossier vu le montant réclamé !
que faire donc ?

Merci par avance

Par **P.M.**, le **22/07/2015 à 14:45**

Bonjour,

Alors faites comme vous voulez devant cette unanimité éventuellement aussi lors d'une communication téléphonique qui pense que la formation de référé pourra statuer sur un tel litige même si théoriquement les deux saisines sont possibles mais inadéquates...

Je propose [ce dossier](#)...

Par **laurel25**, le **22/07/2015 à 15:06**

Bonjour,

je suis bien disposé à faire étudier mon dossier par un avocat mais le plus dur semble d'en trouver un pour cette affaire.

Aussi dans le cas où je devais saisir seul les prudhommes comme être sur que ce différend puisse se traiter en référé, afin d'éviter tout rejet par la suite.

Je dirais même que saisir les prudhommes en conciliation serait plus judicieux et moins risqué ?

Merci d'avance
cordialement

Par **P.M.**, le **22/07/2015 à 15:35**

Parce que cela vous paraît mieux de téléphoner à un avocat et de sortir la carte bancaire pour cela plutôt que de prendre rendez-vous avec un à proximité spécialiste en Droit du Travail pour lui présenter le dossier...

Je vous ai déjà dit qu'il me paraît évident qu'un tel dossier ne sera pas traité en référé, mais ce n'est que mon avis...

Par **laurel25**, le **22/07/2015 à 15:45**

Seul le premier avis était par téléphone, pour le second j'ai appelé un avocat en étant prêt à payer une première consultation en face à face. L'avocat m'a demandé brièvement les faits et après lui avoir expliqué mon cas et le montant que je réclamais autour de 4 500 euros c'est lui même qui m'a conseillé de faire comme disait le 1er avocat. Il a estimé que les frais de procédure ne valait pas la peine de faire recours à un avocat. Soit disant que j'allais payer cher pour demander si peu. J'ai un peu insisté mais il m'a dit que c'était le meilleur conseil qu'il pouvait me donner même si son avis n'est pas obligatoire. D'où mon embarras par rapport à votre avis !! Aussi j'ai fait une demande d'avocat via le site tedforum mais je n'ai reçu aucune proposition !!

J'ai réitéré ma demande ce jour. Je cherche désespérément un avocat mais on dirait que mon cas ne suscite pas beaucoup d'envie.

Merci
Cordialement

Par **P.M.**, le **22/07/2015 à 16:41**

Je ne vois pas le rapport entre la voie du référé et les honoraires d'avocats sauf qu'à la limite si vous en preniez un, il devrait être présent à la fois lors de l'audience de référé et de celle sur le fond alors qu'il pourrait ne pas l'être en conciliation, la procédure prud'homale en elle-

même étant gratuite...

Les propositions commerciales ou professionnelles qui figurent sur le site tedforum sont indépendantes du rédactionnel et en tout cas nous ne sommes pas sur ce site, ce qui ne m'empêche pas de vous répondre, il me semble qu'il vaut mieux ne pas donner suite à une demande plutôt que de vous pomper de l'argent pour n'étudier que sommairement une affaire par téléphone...

Par **laurel25**, le **22/07/2015** à **21:12**

Bonsoir,

Sincèrement je n'y comprends plus rien. Voulez vous dire que je dois faire appel à un avocat juste pour étudier le dossier et ensuite aller moi même tout seul aux prud'hommes ? Ou le contraire ?

Nous sommes d'accord sur le fait que cette affaire doit plutôt se faire en saisine de conciliation qu'en référé afin de juger sur le fonds et non dans la hâte, par contre dois je y aller seul ?

Sinon il me reste à demander avis aux délégués syndicaux ou aux avocats bénévoles comme me l'a suggère le second avocat contacté. Pour info ce dernier ne m'a rien facturé. Il a juste jugé que le montant du litige ne nécessitait pas un avocats au vu de la facture finale.

Merci d'avance
Cordialement

Par **P.M.**, le **23/07/2015** à **10:23**

Bonjour,

Ce n'est pas cela que j'ai indiqué mais cela serait possible...

Ce que j'ai dit c'est que si vous prenez un avocat plus il y aura de préocédures et que vous ajouterez référé + procédure sur le fond si celka n'est pas adéquat, il prendra davantage d'honoraires...

Par **laurel25**, le **23/07/2015** à **12:30**

bonjour,

ok, donc si j'ai bien compris votre conseil c'est de saisir en procédure de fond (et non en référé). et L'avocat intervient à quel moment ? dès le départ ou lorsque l'affaire sera renvoyée en jugement ?

Merci d'avance
Cordialement

Par **P.M.**, le **23/07/2015** à **12:54**

Ce serait à voir avec l'avocat si vous en preniez un mais il pourrait décider de ne pas assister à la conciliation si vous pensez qu'elle ne sera pas possible...

Par **laurel25**, le **23/07/2015** à **15:57**

OK.

Pour récapituler : vous me conseillez de voir un avocat juste pour étudier le dossier afin de voir la meilleure tactique à adopter au prudhommes ou alors pour l'étude et ensuite pour m'assister lors des procédures ?

Cordialement

Par **P.M.**, le **23/07/2015** à **16:39**

C'est à vous de choisir au travers des différentes suggestions que je vous ai faites l'option que vous adopterez et dans quelle mesure vous vous ferez conseiller par un avocat et/ou assister lors des audiences...

Déjà un simple courrier peut parfois permettre de régler une affaire avant d'engager la procédure...

Par **laurel25**, le **23/07/2015** à **18:00**

Ok, Courrier vers l'employeur vous voulez dire ? Cela a déjà été fait après des appels téléphoniques. Sachant qu'ils ont refusé toute régularisation j'attends de voir passer le délai suite au recommandé envoyé la semaine dernière et sans réponse je n'aurai d'autres choix que de demander une conciliation devant les prudhommes.

Pour cela je compte envoyer moi même le courrier et me présenter lors de la confrontation seul (si vous pensez que cela est possible et sans risque pour moi) et ensuite s'il faut aller en jugement à ce moment là je ferai appel à un avocat pour m'assister. Pour l'instant donc je ferai qu'une consultation juridique auprès d'un avocat pour exposer les faits. d'ailleurs un site me propose une consultation à distance (c'est à dire envoyer les documents et obtenir une réponse sous 24 H) pensez vous que c'est honorable et rentable (le tarif est abordable, 40 €) ou vaut il mieux privilégier une rencontre en face à face ?

MErci
Cordialement

Par **P.M.**, le **23/07/2015** à **19:16**

Je ne pense pas que ce courrier ait été rédigé par un avocat, ce qui aurait plus de poids avec une argumentation plus élaborée juridiquement...

Il vaut mieux en tout cas privilégier un avocat dans le ressort du Conseil de Prud'Hommes qui puisse vous y assister car il ne va pas faire des kilomètres pour cela et en plus sans se les faire payer...

Par **laurel25**, le **23/07/2015** à **19:25**

effectivement c'est moi meme qui ai rédigé le courrier recomamndé.

en tout cas sans réponse de leur part d'ici 1 semaine j'envoie le formulaire de saisine aux prudhommes en attendant de trouver un avocat pour m'accompagner pour la suite.

MERci
cordialement

Par **P.M.**, le **23/07/2015** à **19:56**

Mais dès la saisine du Conseil de Prud'Hommes, il faudra que vous chiffriez vos demandes...

Par **laurel25**, le **27/07/2015** à **10:42**

Bonjour,

J'avais déjà effectué le chiffrage comme détaillé précédement. C'est le détail qui a été renseigné sur le courrier recommandé envoyé à l'agence d'intérim pour rappel du solde que j'attendais.

Sauf que les montants sont en brut. Doivent ils etre obligatoirement en NEt ?

Merci
Cordialement

Par **P.M.**, le **27/07/2015** à **13:33**

Bonjour,

Les montants ont à exprimer en brut mais si vous envisagez de prendre un avocat après, il vaudrait mieux qu'il participe au chiffrage, même si les demandes peuvent être modifiées tout au long de la procédure...

Par laurel25, le 27/07/2015 à 14:05

Le chiffrage se fera certainement de nouveau, mon calcul doit être erroné. J'ai obtenu un rendez vous avec un avocat demain pour étudier le dossier. en espérant que ma demande soit recevable !

Merci
Cordialement

Par laurel25, le 28/07/2015 à 21:39

Bonjour,

J'ai rencontré un avocat qui après avoir pris connaissance du contrat à accepte de me défendre aux prud'hommes (directement en jugement car il aurait relève des manquements sur la rédaction de mes contrats)

Par contre je me pose des questions sur la rémunération qu'il a demande à savoir un montant fixe de 2000 € et un pourcentage à la réussite ce qui fait un sacre budget sans savoir si j'aurai gain de cause.

Il dit qu'il va demander la ré qualification de cette mission en Cdi au vu des éléments.

Pensez vous que la facturation est raisonnable ?

Sachant qu'un ajout de 500€ est à prévoir si mon dossier va en section de départage , qu'est ce que cette section ? Pour moi il est quasi certain que j'aurai à déboursier toutes ces sommes pour un résultat quasi inconnu . Puis je obtenir une baisse de ces tarifs ou dois je consulter un autre avocat ? Même si je doute de trouver moins cher !!

Merci d'avance
Cordialement

Par laurel25, le 28/07/2015 à 21:39

Bonjour,

J'ai rencontré un avocat qui après avoir pris connaissance du contrat à accepte de me défendre aux prud'hommes (directement en jugement car il aurait relève des manquements sur la rédaction de mes contrats)

Par contre je me pose des questions sur la rémunération qu'il a demande à savoir un montant fixe de 2000 € et un pourcentage à la réussite ce qui fait un sacre budget sans savoir si j'aurai gain de cause.

Il dit qu'il va demander la ré qualification de cette mission en Cdi au vu des éléments.

Pensez vous que la facturation est raisonnable ?

Sachant qu'un ajout de 500€ est à prévoir si mon dossier va en section de départage , qu'est ce que cette section ? Pour moi il est quasi certain que j'aurai à déboursier toutes ces sommes pour un résultat quasi inconnu . Puis je obtenir une baisse de ces tarifs ou dois je consulter un

autre avocat ? Même si je doute de trouver moins cher !!

Merci d'avance
Cordialement

Par **P.M.**, le **28/07/2015 à 22:03**

Bonjour,

Je pense quand même que les honoraires fixes sont relativement élevés même si c'est TVA comprise...

Le départage c'est lorsque les 2 Conseillers patronaux + les 2 Conseillers salariés n'arrivent pas à dégager une majorité pour prendre leur décision (à se départager), c'est alors un Juge professionnel qui reprend l'affaire laquelle doit être de nouveau plaidée...

Vous pourriez toujours essayer de les négocier, sinon, voir un autre avocat mais je présume que le premier a conservé le dossier...

Par **laurel25**, le **28/07/2015 à 22:19**

Bonsoir,
Merci,

Le montant est de 1500€ H.T. Soit 1800 € TTC. Et 500 € de plus pour le départage. Le contrat mentionne qu'en cas d'appel de nouveaux honoraires seront appliqués aussi.

Pour l'instant je n'ai pas signé la proposition, sachant que le tarif de départ était de 2000€ H.T puis abaisse à 1500€ HT suite à ma demande.

J'aimerais bien revoir à la baisse tout cela encore sachant que je n'ai pas d'assurance juridique. Je souhaite lui proposer 1500 TTC voire 1800€ TTC le tout, est-ce négociable ? J'ai peur qu'il n'accepte pas. Pour le pourcentage de réussite il réclame 15% H.T et je souhaite demander 10% , Sachant qu'en cas de refus je devrais encore trouver un nouvel avocat pour un nouveau devis tout en repayant la consultation et tout ceci rallongera les délais.

Puis je lui demander un chiffrage des sommes qu'il pense pouvoir récupérer ?

Il m'a dit brièvement qu'en cas de réqualification du contrat en Cdi je peux obtenir un mois de salaire. Mais cet objectif sera long à atteindre avec les renvois et appel s'il y en a !!

Un mois de salaire brut et mon estimation d'environ 4000 € m'amène à un total de même pas 7000 € et payer 3500 euros de frais pour cette affaire semble élevé non ?

Merci
Cordialement

Par **P.M.**, le **28/07/2015 à 22:45**

Donc ce n'est déjà plus 2000 €...

La preuve que c'est négociable puisque vous avez déjà obtenu une baisse...

Puisqu'il doit chiffrer les demandes, on peut estimer que c'est ce que l'avocat espère

recupérer...

Apparemment, vous avez payé la consultation mais il faudrait qu'elle soit en déduction des honoraires et je vous conseillerais quand même de séparer l'éventualité d'un départage sachant qu'une partie pourrait vous être indemnisée au titre de l'art. 700 du code de procédure civile...

Par **laurel25**, le **28/07/2015 à 22:54**

Ok,

Je vais demander l'annulation des frais de 500 € pour le départage et d'émaner une baisse du forfait au résultat qu'il a fixé à 15% H.T ainsi que certaines clause dans sa convention comme la tarification de 220 € H.T par heure en cas du retrait de mon dossier pour le donner à un autre avocat, chose qui ne devrait pas arriver si nous tombons d'accord mais qui peut se chiffrer à des heures que je pourrai peu contester, cela semble fou pour moi.

Aussi pour l'indemnisation au titre de l'article 700 l'avocat dit que les tribunaux n'accordent pas plus de 700€ d'habitude.

Pour le chiffrage je peux donc le lui demander ?

Merci

Cordialement

Par **laurel25**, le **28/07/2015 à 22:56**

La consultation payée est de 60€ seulement,

Merci

Cordialement

Par **laurel25**, le **28/07/2015 à 22:57**

La consultation payée est de 60€ seulement,

Merci

Cordialement

Par **P.M.**, le **28/07/2015 à 23:06**

Ce n'est pas ce que je vous ai dit, mais vous faites comme vous voulez puisque je vous ai suggéré de séparer les honoraires de départage...

Vous ne pourrez jamais obtenir que l'avocat se contente des honoraires de résultat, ce qu'il n'en a pas le droit d'ailleurs...

C'est habituel qu'en cas de retrait du dossier les honoraires soient facturés à l'heure puisque la convention devient caduque...

Il me semblait que c'est ce que je vous avait dit que sa mission commencerait par le chiffrage des demandes mais cela impliquerait que vous lui confiez le dossier car il ne va pas faire cela à l'oeil et superficiellement...

Si le prix de la consultation vous semble mineure, n'en parlons plus...

Par **laurel25**, le **28/07/2015** à **23:20**

En quoi consisterait donc "séparer les honoraire de départage" ?

Pour le chiffrage il n'y a aucun problèmes pour lui transmettre les éléments mais est il tenu de le faire à l'euro près alors que je n'ai pas encore accepté ses honoraires ?

Son chiffrage n'a été que verbal tout en soulignant qu'il demandera une ré qualification de cette mission en CDI

Merci

Cordialement

Par **P.M.**, le **28/07/2015** à **23:29**

De fixer des honoraires fixes mais sans qu'ils comprennent les 500 € en cas de départage qui viendraient en plus seulement si c'était le cas...

Vous semblez croire encore que le chiffrage des demandes n'est pas un exercice sérieux que cela se fait comme ça "à la louche" mais s'il vous l'a déjà fourni même s'il doit être affiné, vous n'avez pas besoin de lui redemander...

Il faudrait prévoir aussi que les honoraires de résultat ne seont versés que s'il n'y a pas Appel...

Par **laurel25**, le **29/07/2015** à **17:30**

bonjour,

Pour les 500€ c'est bien indiqué qu'ils ne seront dus qu'en cas de départage. Je n'ai pas compris votre conseil .

Nous sommes d'accord sur le chiffrage. Je vais lui envoyer toutes les pièces et demander un chiffrage clair et avec cela je pourrais mieux évaluer le pourcentage des frais que j'aurai à déboursier et mieux négocier,
Idem pour les honoraires de résultat.

MErci cordialement

Par **P.M.**, le **29/07/2015** à **17:40**

Bonjour,

[citation]Je souhaite lui proposer 1500 TTC voire 1800€ TTC le tout[/citation]

Il me semblait donc que vous vouliez les inclure...

Si vous lui envoyez toutes les pièces c'est que vous lui confiez l'affaire ou alors il ne faut pas vous attendre à ce que l'avocat va faire un chiffrage clair à l'oeil avant même d'avoir conclu une convention d'honoraires...

Par **laurel25**, le **29/07/2015** à **18:42**

OK Merci,

effectivement les inclure aurait été la meilleure solution pour moi. ou s'ils ne sont pas inclus cela reviendrait à baisser les honoraires fixes demandés pour 1500€ H.T. et je ne sais pas du tout si je peux lui redemander une baisse de ce tarif.

Quoi qu'il en soit je dois évaluer à l'Euro près les frais qui sembleraient être cachés, par exemple les honoraires en cas d'appel, etc..

Même si l'avocat avance que souvent la société propose une transaction pour éviter la poursuite de la procédure sauf que ce n'est pas sûr. et aussi il faudrait qu'il soit sûr de son coup pour faire requalifier ce contrat en CDI !

Aussi pour l'honoraire complémentaire de résultat si je demande son annulation en cas d'appel comment l'avocat sera motivé à poursuivre l'affaire. Voulez-vous dire que ces honoraires devront être refixés au moment de l'appel ?

si j'ai compris vos propos je vois mal l'avocat renoncer à ces honoraires si toutefois il y a appel mais qu'il obtient gain de cause au final

Merci

Cordialement

Par **P.M.**, le **29/07/2015** à **18:50**

Mais puisque les honoraires en cas d'Appel ne sont pas inclus et que la convention d'honoraires se limite à la première instance, vous ne pourrez pas à ce niveau les évaluer...

Je ne vous ai jamais dit de ne pas prévoir d'honoraires de résultat en cas d'Appel mais de prévoir, qu'ils ne soient pas à verser à l'issue du Conseil de Prud'Hommes en cas d'Appel, ce qui n'est pas la même chose...

Ce sujet s'éternise parce que soit nous ne nous comprenons pas soit vous n'êtes pas assez attentive à mes propos mais nous allons battre un record de longueur inhabituel...

Par **laurel25**, le **29/07/2015** à **21:53**

Bonsoir,
C'est bien note,
Merci
Cordialement

Par **laurel25**, le **29/07/2015** à **21:53**

Bonsoir,
C'est bien note,
Merci
Cordialement