



## Préavis douteux, convention non respectée, heures non payés . . .

Par **Oeuf**, le **19/04/2014** à **10:56**

Bonjour à tous !

Je travaille depuis Avril 2013 dans un bureau d'étude. Je compte déposer mon préavis de démission (1 mois ) la semaine prochaine. J'aimerais savoir ce qui est illégal de la part de mon employeur dans tout ce que je vous décrit plus loin, et si ça vaut le coup pour moi de porter mon cas aux prud'hommes, qu'ai je à gagner, et à perdre ? Combien de temps peut durer une telle procédure ? Sous quelle forme elle se présente : est ce un tribunal ou les démarches se font elles par courrier ? Dois-je rémunérer un avocat ou puis-je me défendre seul ? Merci d'avance pour vos lumières !

J'ai commencé par un "CDI de chantier" sur lequel il est écrit "Ce présent contrat prendra fin le jour de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu". En réalité mon employeur me disait dans les 3 derniers jours du mois si je revenais pour travailler le mois suivant.

La rémunération indiquée est de 80€ brute par jour travaillé ainsi qu'une prime de précarité et prime de congé payé. Par d'horaires, ni sur le contrat ni sur les fiches de paye.

Début octobre 2013, mon patron me propose un CDI, donc la prime de précarité ne m'est pas dû, il a fait passer la prime de congés payés en vrais jours de congés payés (sans me demander mon avis). Mon nouveau contrat indique une rémunération brute de 1550 €, ce qui dans l'ensemble implique une diminution de salaire. Signé début Octobre, ce CDI à pris effet début Septembre (diminuant donc mon salaire de Septembre).

Dans le contrat il est indiqué que je suis engagé à la convention collective ETAM au coefficient 250 1.4.2, alors qu'au vu de mon activité et de mon diplôme (bac +2 DUT), je devrais être au niveau 3.1 coefficient 400 il me semble. C'est à dire avec une rémunération brute minimum de 1 979,00€.

Cette fois, et depuis ce contrat sur ma feuille de paye il est indiqué 151.67 h travaillées par mois soit environ 35h par semaine.

Depuis plus d'un an maintenant je n'ai jamais fait moins de 42h/semaine, et souvent beaucoup plus. Ces heures supplémentaires ne sont ni rémunérées, ni mêmes comptées pour êtres rattrapées en jour non travaillé d'une quelconque manière. En décembre dernier j'ai même été jusqu'à travailler 70h par semaine (samedi dimanches . . .) pendant 1 mois pour terminer un dossier à temps. Cette prestation m'a été rémunéré 400€ sous la forme "d'indemnité de déplacements". Dans ce mois certains jours de déplacements

démarreraient à 4h30 du matin pour se terminer à 22h.

J'ai finalement déclaré à mon patron début Février 2014 que je voudrais démissionner, que je lui laissais le temps de me remplacer avant de donner mon préavis ce qu'il n'a toujours pas fait.

Merci d'avance pour vos réponses/remarques.

**IMPORTANT** : je n'ai jamais noté mes heures, qui sont très variables chaque semaine.

Par **P.M.**, le **19/04/2014** à **13:22**

Bonjour,

Le Conseil de Prud'Hommes est effectivement une Juridiction ou la procédure est orale même s'il est conseillé de déposer des conclusions...

L'assistance par un défenseur syndical ou un avocat n'est pas obligatoire même si elle peut être conseillée en fonction de la complexité de l'affaire....

Un forfait journalier n'est normalement pas légal et il devrait figurer sur les feuilles de paie le nombre d'heures avec le taux horaire, en revanche, il n'est pas prévu d'indemnité de précarité pour un CDI de chantier...

Il aurait nettement été préférable que vous ayez un relevé précis des heures supplémentaires accomplies...

Au moment de la démission, il serait judicieux que vous répertoriez vos griefs dans la lettre pour envisager un recours devant le Conseil de Prud'Hommes prenant l'effet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse...

Par **glazick**, le **21/04/2014** à **09:17**

Bonjour,

Avant de donner votre démission, prenez contact avec un syndicat afin de voir si un référé n'est pas possible :

Troubles manifestement illicites du fait de travail dissimulé (versement d'indemnités de déplacement en lieu et place d'heures supplémentaires) : jugement en 3 semaines.

Faites déjà un récapitulatif de l'intégralité des heures effectuées.

Faites également une archive de l'intégralité de votre messagerie professionnelle. Cela vous sera utile si votre employeur vous interdit plus tard l'accès à votre lieu de travail.

Par **P.M.**, le **21/04/2014** à **09:37**

Bonjour,

Je rappelle déjà que la formation de référé ne juge pas sur le fond mais rend des ordonnances pour parer à une situation d'urgence et qu'en l'occurrence je crains qu'elle renvoie en Jugement car l'employeur ne manquera pas d'élever des contestations prétendues sérieuses, en plus, le salarié n'est plus sous le régime de ce forfait journalier...

Par **Oeuf**, le **21/04/2014** à **12:59**

Merci beaucoup de vos réponses.

En ce qui concerne la prime de précarité, je sais qu'elle ne m'est pas dû quoi qu'il en soit. Le problème majeur (selon moi) concerne les heures non payées/non récupérables qui s'élèvent au minimum à 7h par semaine mais que je n'ai jamais noté, et dont je ne peux plus faire l'inventaire ni le compte.

Le point clé que je n'ai pas mentionné dans ma description, est le fait que mon employeur est actuellement en train de porter son choix sur la demande de rupture conventionnelle que je lui ai faite, et que je suis toujours en "bons termes" avec lui. Son acceptation me satisferait amplement et m'éviterait cette démarche contentieuse que je n'apprécie forcément pas beaucoup.

Je vais effectivement enregistrer les archives de ma messagerie et mon agenda virtuel, merci du conseil.

Par **Oeuf**, le **21/04/2014** à **12:59**

Merci beaucoup de vos réponses.

En ce qui concerne la prime de précarité, je sais qu'elle ne m'est pas dû quoi qu'il en soit. Le problème majeur (selon moi) concerne les heures non payées/non récupérables qui s'élèvent au minimum à 7h par semaine mais que je n'ai jamais noté, et dont je ne peux plus faire l'inventaire ni le compte.

Le point clé que je n'ai pas mentionné dans ma description, est le fait que mon employeur est actuellement en train de porter son choix sur la demande de rupture conventionnelle que je lui ai faite, et que je suis toujours en "bons termes" avec lui. Son acceptation me satisferait amplement et m'éviterait cette démarche contentieuse que je n'apprécie forcément pas beaucoup.

Je vais effectivement enregistrer les archives de ma messagerie et mon agenda virtuel, merci du conseil.

Par **P.M.**, le **21/04/2014** à **13:34**

Alors si une rupture conventionnelle est envisageable et qu'elle vous satisfasse, je ne comprends pas que vous envisagiez dans votre exposé initial une action prud'homale car c'est sur cela que ce sont focalisées une partie des réponses...

Par **Oeuf**, le **21/04/2014** à **14:14**

J'envisage cette action en cas de refus de la part de mon employeur d'accepter cette voie, j'ai beaucoup donné de moi même pour lui, s'il me le rend maintenant j'en serais satisfait. Si en revanche les services sont à sens unique, s'il refuse, je penserais sérieusement à l'emmener au contentieux c'est pourquoi je me renseigne maintenant sur la validité d'une telle action dans un cas comme le mien.

Par **P.M.**, le **21/04/2014** à **14:31**

Il serait quand même préférable de procéder par étape, le moment venu, maintenant que vous connaissez l'essentiel...