



Prise d'acte de rupture du contrat de travail justifiée ? Bâtiment

Par **MOLLARD MAELLE**, le **06/06/2017** à **17:05**

Bonjour,

Mon conjoint travaille depuis Mai 2015 dans une entreprise du BTP en tant que peintre en bâtiment. Il dispose d'un Brevet Professionnel, reconnu niveau IV.

Nous nous sommes récemment rendus compte:

- 1) Que ses deux premiers CDD de 6 mois étaient signés au coeff 250 alors que sur ses fiches de paie, il n'était qu'au coeff 150.
- 2) Qu'à son passage en CDI, ils lui ont fait signé un coeff de 150 pour le même poste, mêmes missions, mêmes horaires (rétrogradation injustifiée)
- 3) Que selon sa convention collective: étant totalement autonome sur ses chantiers avec un véhicule de service, des chantiers à haute technicité et ayant un diplôme de niveau IV, il devrait avoir un coeff minimum de 210.

En partant de son coefficient initialement prévu dans son contrat de travail et suivant les barèmes de sa convention, le rappel de salaire atteindrait 14000€ sur les deux ans, soit presque un an de son salaire actuel.

Aujourd'hui, les relations étant tendues avec l'employeur qui s'acharne sur les ouvriers pour 10min de retard occasionnellement suite aux conditions de circulation, nous avons demandé une rupture conventionnelle avec rappel de salaire. Celle-ci a été refusée par l'employeur et le même jour, son véhicule de service lui a été retiré.

Pensez-vous que les faits cités ci-dessus justifieraient une prise d'acte de rupture du contrat de travail?

Par ailleurs, n'ayant pas les moyens de payer un avocat, sauriez-vous comment obtenir rapidement l'aide gratuite d'un avocat ou juriste?

Vous remerciant par avance pour votre aide.
Très cordialement.

Mae.

Par **P.M.**, le **07/06/2017** à **09:14**

Bonjour,

Je présume que c'est seulement le salarié qui a demandé la rupture conventionnelle car l'employeur n'a pas à répondre son conjoint...

Vous ne précisez pas si le véhicule de service était prévu au contrat de travail mais en tout cas le refus de rupture conventionnelle ne peut pas justifier une prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **MOLLARD MAELLE**, le **07/06/2017** à **09:37**

Bonjour @pmtedforum,

Merci pour votre réponse.

Bien entendu, les demandes et courriers ont été réalisés par mon conjoint, même si je l'assiste dans ses démarches car lui et le droit, ça fait deux.

La preuve en est, il ne s'aperçoit qu'en 2017 qu'il avait signé deux contrats au coeff 250 en 2015 et qu'il n'était considéré qu'au coeff 150 sur ses fiches de paie.

Le véhicule de service n'est pas un véhicule de fonction et peut être retiré à tout moment, nous ne pouvons pas attaquer l'entreprise à ce sujet.

La Convention Collective du Bâtiment RP est indiquée dans le contrat de travail et non respectée par l'employeur. Etes-vous sûr que ce non respect, doublé du non respect des deux contrat en CDD ne justifie pas la prise d'acte?

Car en réalité, nous aurions pu faire une prise d'acte sans même demander de rupture conventionnelle au préalable.

Merci encore.

Bien à vous.

Mae.

Par **P.M.**, le **07/06/2017** à **09:50**

Si le véhicule de service était prévu au contrat de travail, il ne pourrait pas être retiré à tout moment, il pourrait être prévu son usage pour les trajets domicile / lieu de travail et inversement...

Ce n'est pas à moi d'apprécier si la prise d'acte de rupture du contrat de travail se justifie mais au Conseil de Prud'Hommes en fonction des éléments apportés par chacune des parties qui pourrait donc l'analyser comme ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle ou sérieuse ou au contraire d'une démission...

Par **MOLLARD MAELLE**, le **07/06/2017** à **09:52**

Merci pour ce complément.

Je comprends bien que les Prud'hommes jugeront la prise d'acte. J'essaye simplement de savoir si nous allons droit dans le mur en le faisant ou si nous avons toutes nos chances étant donné les faits.

Merci en tout cas pour ces précisions.
Bien à vous.

Mae.

Par **P.M.**, le **07/06/2017** à **09:57**

C'est pourquoi je vous ai conseillé de consulter un défenseur syndical car tout dépend aussi des échanges avec l'employeur pour régulariser la situations...

L'employeur peut très bien aussi avoir refusé la rupture conventionnelle qui n'empêcherait pas formellement un recours ultérieur...