



PRISE D ACTE USUITE CDI TEMPS PARTIEL

Par **ALESSI**, le **19/01/2017** à **16:56**

Bonjour,

Je suis dans le secteur sécurité gardiennage. En mars 2015, j'ai signé un cdi 8H/mois. Etant retraité de l'armée, je n'ai pas d'autre emploi. Ma sté m'a fait signer un imprimé pré-rempli sur lequel il est indiqué que pour raisons personnelles (sans motif contrairement L 3123-14-2) je ne souhaite pas travailler plus. En avril 2015, j'ai fait 100H /mois. En mai 35 H etc.... tous les mois travaillés, j'ai largement dépassé le nombre d'heures complémentaires qui m'ont été payées sans majoration. Il y a des mois ou je n'ai pas été sollicité et donc pas payé et l'employeur indique sur le bulletin de paie : absence justifiée. Je n'ai pas de mutuelle employeur. En juin 2016, j'ai travaillé + de 152 H.J'ai eu un avenant établi en fin de mois que je n'ai pas signé. J'ai demandé par LRAR une requalification du CDI partiel en CDI à temps plein depuis juin et un rattrapage en CDI 24H/semaine (art. L3123-14-1) depuis mars 2015. Pas de réponse.

Puis-je faire une prise d'acte notamment pour CDI non règlementaire, dépassement et non-paiement des majorations d' heures complémentaires, clause abusive (sur le cdi, malgré les 8H/mois, il est mentionné que je m'engage à n'être lié à aucune autre entreprise).

Merci.

Par **P.M.**, le **19/01/2017** à **17:23**

Bonjour,

Vous pourriez toujours prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur mais ce serait en fonction des éléments d'appréciation que vous apporteriez que le Conseil de Prud'Hommes jugerait s'il sont suffisant pour l'analyser comme ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou au contraire d'une démission sans respect du préavis...

Si vous n'êtes pas pressé, vous pourriez aussi exercer un recours devant le Conseil de Prud'Hommes en exposant toutes vos demandes et en demandant en plus une résiliation judiciaire du contrat de travail...

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 **ALESSI**, le **19/01/2017** à **18:08**

Merci infiniment pour votre réponse.

Pardon d'abuser mais comme déjà dit, mes éléments sont 1/ En faisant signer ce genre de contrat, la sté ne respecte pas la loi (24 H / semaine) car le CDI a été signé en 2015.
2/ Ne respecte pas la limite des 10% puis 33% d'heures complémentaires (contravention 5ème classe R 3124-8) 3/ Qu'elle établit systématiquement des avenants en fin de mois et donc illégaux.

4/ Qu'elle ne règle pas la majoration des heures innombrables heures complémentaires. Je pense également que les diverses jurisprudences indiquent qu'un dépassement de la durée légale (180 H en juin) avec bulletin de paye + planning pour preuve entraîne AUTOMATIQUEMENT une requalification en CDI temps plein, ce que j'ai demandé sans succès par LRAR. Qu'en pensez-vous ?

Même si ma prise d'acte n'est pas retenue (mais je vais tout faire pour) , je me satisferais du versement des sommes demandées pour la requalification du CDI partiel en CDI temps complet, ainsi que du rattrapage 24 H/semaine.

PS/ J'avais proposé une rupture conventionnelle mais ils n'ont pas donné suite. Je ne suis pas le seul avec ce type de contrat parmi les centaines d'employés que compte cette société.

Par **miyako**, le **19/01/2017** à **18:28**

Bonsoir,
effectivement ,tout ceci semble pas très légal ;
Prenez rendez vous avec un syndicat de votre branche, car dans le gardiennage ,il y a beaucoup d'abus.
Montrez votre contrat, votre dossier complet ,ils vous diront la marche à suivre.
Il faut quelqu'un qui soit vraiment spécialisé dans les ste de gardiennage.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **19/01/2017** à **18:31**

Il ne m'appartient pas de préjuger de la décision du Conseil de Prud'Hommes même s'il semble que vous ayez des éléments sérieux...
En revanche, si vous avez signé des avenants antidatés, ce sera plus difficile en dehors de porter la durée du travail à temps partiel à celle d'un temps plein...
Je vous conseillerais encore une fois 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 **ALESSI**, le **19/01/2017** à **18:51**

Merci à tous.
Pour P.M
Je me suis peut-être mal expliqué.
Les avenants ne sont pas anti datés, au contraire et aussi incroyable que ce soit pour une grosse sté comme elle, les avenants sont tous adressés en fin de mois (à postériori donc) avec la date fin de mois, c'est à dire après que les vacances soient faites. Comme cela, la sté

ne payent jamais d'heures complémentaires puisqu'elle sont toutes comprises dans l'avenant. De toutes facons, Je n'ai signé aucun avenant et surtout pas celui de juin où j'ai effectué 180H/mois.
Merci. Ce forum est top.
Cordialement.
A.A

Par **P.M.**, le **19/01/2017** à **19:04**

Donc ces éléments seraient valables, vous l'aviez indiqué pour un avenant mais je n'avais pas compris que c'était le cas pour tous...