



Non respect de la reglementation travail temporaire

Par **kumdum**, le **04/10/2014** à **13:06**

Bonjour à tous,

Le finis 18 mois d'interim (contrat renouvelé de mois en mois). Je suis consciente que j'aurai du faire ces démarches avant mais j'avais la tête dans le guidon.

Mes contrats de missions mentionnent un poste de secrétaire commerciale alors que le poste était tout autre: gestionnaire locatif.

Les contrats ne mentionnent pas la convention collective et ne tiennent bien sur pas compte de la grille des salaires qu'elle impose (j'étais payée au SMIC).

Selon la boîte d'interim les jours fériés ne sont payés que si celui de la veille et celui du lendemain sont travaillés.

La personne dont je prenais la suite avait convenu d'une rupture conventionnelle avec l'employeur. D'après moi, travaillant en totale autonomie sur ce poste: l'emploi était donc permanent et non "accroissement temporaire d'activité" comme le mentionnaient les contrats de mission.

L'agence d'interim me faisait payer 4€ pour me verser un acompte.

Mon contrat est arrivé à son terme en aout, nous sommes en octobre et je n'ai pas reçu le paiement total de mes IFM et CP qui ne m'ont jamais été versé mensuellement.

L'attestation pole emploi m'a été envoyé (après plusieurs relances) mais les montants des salaires bruts ne correspondent pas à ceux de mes fiches de paie.

Bref je ne sais plus ou donner de la tête, l'inspection du travail m'a dit que j'aurai du agir avant...je sais.

Je suis un peu désespérée. Je ne cherche pas à faire requalifier ce contrat en cdi mais à faire valoir mes droits: régularisation taux horaire appliqué selon convention collective, contrats de mission et bulletins de paies en règle, remboursement des 4€ d'acompte et paiement de mon solde de tout compte.

Qu'en est-il d'après vous de la réglementation et est-ce trop tard?

Par **P.M.**, le **04/10/2014** à **13:30**

Bonjour,

S'agissant d'un poste ayant pour objet et pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice en plus que le délai de carence entre deux missions ne soit pas respecté, il y a vraisemblablement possibilité de faire requalifier les contrats de mission en CDI avec une demande des indemnités diverses

auxquelles vous auriez droit mais sans que vous soyez réintégrée dans l'entreprise utilisatrice et de régularisation rétroactive des salaires revalorisés...

Pour les jours fériés, il faut que ce soit le dernier jour ouvré qui précède le jour férié et celui qui le suit qui soient travaillés pour qu'il soient payés...

Il faudrait savoir si la somme payée pour l'acompte l'était directement à l'agence d'intérim ou si c'était le coût de celui-ci pour que le chèque soit payé en espèces...

Au terme de chacun des contrats de mission, vous auriez dû percevoir les indemnités d'IFM et de congés payés à plus forte raison maintenant que ceux-ci se sont achevés...

Il n'est pas trop tard pour agir et si vous avez signé un reçu pour solde de tout compte, je vous conseillerais à toutes fins utiles de le dénoncer par lettre recommandée avec AR...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...

Par **kumdum**, le **04/10/2014 à 13:46**

Merci infiniment pour votre réponse Tedforum, je vais suivre votre conseil.

Juste pour compléter: l'acompte m'était versé par virement bancaire par l'agence d'interim à hauteur donc de 4€ de frais.

Je n'ai toujours pas reçu mon solde (IFM et congés payés) et d'après l'inspection du travail (qui m'a dit qu'il fallait que je laisse tomber car complice de ce traitement pendant 18 mois) l'attestation pole emploi ne serait pas en règles.

Je vais les mettre en demeure et faire valoir mes droits car après de multiples réclamations ils me disent être dans leur droit.

Si quelqu'un veut témoigner d'une expérience similaire ou apporter des conseils ils sont les bienvenus!

Merci encore Tedforum.

Par **P.M.**, le **04/10/2014 à 14:05**

Normalement, l'employeur ne peut pas vous faire supporter des frais pour l'établissement d'un virement...

Vous ne pouvez absolument pas être tenue pour complice de l'illégalité des contrat de mission et auriez droit au contraire à une indemnité de requalification, au paiement d'une indemnité pour non respect de la procédure de licenciement, d'une indemnité de préavis et de licenciement...

Mais vous pourriez préférer réclamer le paiement des indemnités de précarité avec en plus les congés payés dessus...

L'employeur doit délivrer une attestation destinée à Pôle Emploi conforme et cela pourrait faire l'objet d'un référé devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **kumdum**, le **04/10/2014 à 14:56**

Merci beaucoup.

Cordialement