Image not found or type unknown

Contrat d'engagement de travail à l'étranger à durée déterminée

Par **rom183**, le **24/02/2014** à **19:32**

Bonjour,

Je travaille actuellement à l'étranger avec une société francaise sous contrat francais à durée déterminée depuis Mai 2012.

Ma première mission a commencé pour une durée de deux semaines minimum en tant que plombier où j'ai fait 7 semaines.

Je n'ai pas négocié mon salaire qui était de 1500 euros brut + prime d'expatriation de 1200 euros et 800 euros de prime de précarité mensuel avec un congé de récupération de 10,5 jours par mois travaillé.

Aprés cette mission il m'a été proposé une autre mission dans un autre pays en tant que chef de maintenance au même condition sans augmentation de salaire pour une rotation de 8s/3s de congés.
Je n'ai pas voulu soulevé ce point voulant faire mes preuves, sur mon contrat j'ai été surpris de voir l'intitulé du poste en tant qu'agent de maintenance.

Au terme de cette mission, l'entreprise étant sastifaite de mon travail, m'a proposé un autre poste dans un autre pays mais j'ai du patienté au final 3 mois au chomage pour pouvoir partir repoussant mon départ mois par mois.
Lors du jour de la signature de mon contrat j'ai constaté que mon congé de récupération passé de 10,5 jours à 7 avec une rotation de 3m/3s, je leur ai fait part de cette remarque et que j'étais bien chef de maintenance et non pas agent de maintenance. On m'a répondu que l'on verrait ca à ma prochaine rotation avec le DRH.

J'ai donc demandé une entrevue avec le DRH à mon retour qui ne m'a pas répondu. mon nouveau départ en mission s'approchant et n'ayant pas répondu à leur sollicitation pour un nouveau contrat au même condition sur le même poste, le DRH m'a appelé, je lui expliqué que je voulais une augmentation de mon salaire de base du à mon changement de poste et récupérer mes congés de récupération comme au premier contrat, il m'a accordé une augmentation de ma prime d'expatriation de 200 euros pour me faire "patienter" sans augmenter mon salaire de base ni mes congés en me disant que nous verrons tout ça à mon retour et a changé mon poste en responsable de maintenance.

J'ai donc redemandé un entretien à mon retour mais le DRH est parti en retraite et le nouveau

n'a pas pu me recevoir en me disant de prendre rendez vous à la prochaine rotation .

J'ai donc suivi son conseil et envoyé un mail pour un rdv en demandant une augmentation de salaire de 300 euros sur mon salaire de base pour mon évolution de poste et une prime supplémentaire d'astreinte de 500 euros travaillant 7j/7 avec des astreintes quotidiennes ainsi que la récupération de mes congés de 10,5 jours par mois travaillé.
J'ai été recu et après mon entrevue, il m'a contacté par téléphone et m'a refusé toutes mes demandes prétextant que j'avais déjà eu une augmentation de 200 euros et que mes demandes n'étaient pas justifié.

Voulant prendre un peu de recul je suis reparti en mission malgré ce refus.

C'est pourquoi je vous demande conseil aujourd'hui en espérant avoir été clair.

Voilà maintenant que je travaille pour cette entreprise depuis près de deux ans et je suis à mon sixième contrat à durée déterminé dont quatre dans le même pays sur le même poste, je travaille 10 heures par jour sur des horaires qui m'ont été donné que oralement 7j/7 et je suis souvent sollicité hors de ces horaire. Mes collegues ont des avantages différents des miens en terme de rotation qui ne sont pas justifié et sont en CDI.

Pensez vous que j'ai des recours pour faire valoir mes droits ?
Sans pour autant solliciter les prudhoms?

Merci pour vos commentaires par avance.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **24/02/2014** à **20:34**

Bonjour,
Il faudrait connaître le motif de recours indiqué pour chacun des CDD mais normalement déjà vous devriez avoir les mêmes conditions que les salariés en CDI...

Par **rom183**, le **25/02/2014** à **04:13**

Bonjour et tout d'abord merci d'avoir pris le temps de me lire.

Il s'agit d'un
"contrat d'engagement de travail à l'étranger à durée déterminée".Je ne trouve pas le motif de recours, voici ce qu'il est précisé :

Article 1.DUREE
Le présent engagement est conclu pour une durée déterminée précisée ci-après.
L'engagement prendra effet à compter du jour d'arrivée sur site de l'AGENT pour un séjour à l'étranger d'une durée minimum de "trois mois",sous réserve des clauses et conditions fixées à l'article 14 ci-dessous,sous la rubrique"RUPTURE DU CONTRAT" et cessera le jour où

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

l'AGENT aura cessé ses fonctions sur son lieu d'affectation.

Rien de plus, comme il s'agit d'un contrat en expatriation les lois s'appliquent elles pareillement?
Tous mes CDD sont du même type.

Merci au plaisir de vous lire.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **25/02/2014** à **08:53**

Bonjour,
Ce qui est curieux c'est que l'on parle d'AGENT dans un CDD de droit privé et comme apparemment il est sous la législation française, à mon sens, il devrait avoir un motif pour un détachement à l'étranger...
Je vous conseillerais de vous rapprocher de l'Inspection du Travail...

Par **rom183**, le **25/02/2014** à **12:53**

Bonjour,

Pensez vous que ma seule alternative est de me rapprocher de l'inspection du travail.
N'est-il pas possible de trouver un arrangement à l'amiable en rèitérant ma demande avec des arguments plus convaincant dont vous connaissez peut être ?
Je ne voudrai pas perdre ce poste mais seulement faire valoir mes droits.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **25/02/2014** à **13:28**

Bien sûr que vous pourriez essayer de trouver un arrangement mais il faudrait savoir sur quelle base, même s'il semble que les différents DRH essaient de se jouer de vous et ce n'est pas parce que vous serez allé à l'Inspection du Travail pour connaître vos droits que cela ne sera plus possible, vous n'en êtes pas encore à saisir le Conseil de Prud'Hommes.....

Par **rom183**, le **25/02/2014** à **16:08**

D'accord, peut on envoyer une tierce personne ou les contacter par mail car je ne serai pas en france avant mi juillet ??

CordialemenT.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **25/02/2014** à **16:56**

Effectivement vous pourriez envoyer une tierce personne car je ne suis pas sûr que vous puissiez trouver leur adresse e-mail, mais il faudrait qu'ils puissent disposer d'une copie des documents c'est à dire essentiellement des CDD car ils risquent sinon, tout comme moi, d'être embarrassés pour vous informer...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés