



Questions diverses sur le droit employeur particulier

Par **Nathalie8888**, le **01/03/2015 à 13:02**

Bonjour,

A la suite de deux cdd de 3 mois à temps plein, sur le poste d'assistant de vie auprès d'un particulier employeur, je suis depuis 3 mois en cdi sans contrat écrit, je souhaiterais savoir si la visite médicale est obligatoire, ou s'il existe des dérogations? A ce manquement, mon contrat peut il être rompu de mon côté et quelles sont les démarches à faire?

De plus, trois mois après la fin du 2nd cdd, mon employeur me propose à nouveau un cdd de prolongation anti-daté à la place du cdi (auquel je pensais prétendre et qui avait été énoncé lors de mon embauche), qu'il motive pour des raisons financières en vue de futures demandes de subventions, ce qui me laisse perplexe, je lui dis ok oralement mais je n'ai rien signé, aucune clause de renouvellement n'est précisé dans le 2nd cdd.

Dans le contrat de prolongation comme dans les deux anciens cdd, les mentions sont floues, pas de temps de travail précisés, ni de jours de repos notés, mais des termes écrits comme : "**horaire de travail mensuel** : variable en fonction de mon état de santé, en cas d'horaire irrégulier pour cause de santé, un relevé de situation sera établi et un avenant pourra être établi", "**repos hebdomadaire** : par roulement avec les autres personnels". C'est un contrat de mise à disposition de ma personne, est ce légale?

Le planning est transmis à la fin du mois pour le mois suivant, et je souhaiterais savoir si il y a une obligation de l'employeur dans le temps pour fournir le planning.

Dans tous les cas je souhaite cesser ce cdi qui affecte ma vie personnelle, et ne plus "arranger" l'employeur, quels conseils pourriez vous me donner ?

Merci

Par **P.M.**, le **01/03/2015 à 20:04**

Bonjour,

Il n'y a pas de dérogation à la visite obligatoire du travail pour la visite médicale d'embauche mais même si vous avez subi nécessairement un préjudice, il serait risqué de prendre acte de la rupture du contrat de travail pour cette seule absence car cela pourrait être analysé par le Conseil de Prud'Hommes comme une simple démission et en tout cas, cela ne vous ouvrirait

pas droit immédiatement à indemnisation par Pôle Emploi...

En ne signant pas un nouveau CDD antidaté et comme la relation de travail c'est poursuivi au-delà du précédent vous êtes donc en CDI et comme vous vous tenez apparemment) la disposition de l'employeur, vous devriez pouvoir obtenir qu'il soit considéré à temps plein car il n'est pas conclu suivant les dispositions légales ou pour ce motif demander une résiliation judiciaire devant le Conseil de Prud'Hommes à moins que vous préféreriez retrouver un autre emploi et donner votre démission en exposant vos griefs...

Par **Nathalie8888**, le **02/03/2015** à **13:25**

Tout d'abord, je vous remercie pour ces précieux conseils. Aussi, j'ai postulé pour 2 emplois ou j'ai des réponses et des possibilités de rencontre; ma question est la suivante : en cas de démission combien de préavis dois effectuer sachant que j'ai 8 mois de travail cdd, pseudo cdi cumulé?

Par **P.M.**, le **02/03/2015** à **15:19**

Bonjour,

Le préavis de démission à respecter dans cette situation est normalement de 2 semaines suivant l'[art. 11 de la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur](#)...

Par **Nathalie8888**, le **03/03/2015** à **13:22**

Bonjour,

Je reviens vers vous à la suite d'un échange avec la directrice, qui dit effectivement que déjà je devrais être en cdi dès le début de mon 1er contrat car il n'y a déjà pas de motif noté sur le cdd, et de ce fait une requalification en cdi et effectivement à temps plein (174h par mois).

Lorsque je m'interroge sur une demande de résiliation judiciaire devant le Conseil de Prud'Hommes, je lis que cela peut être risqué et jugé non recevable car : "Les manquements reprochés à l'employeur : ne sont pas établis, sont jugés infondés, ou insuffisamment graves, ou n'empêchaient pas la poursuite du contrat de travail, la prise d'acte s'analyse en démission, avec toutes ses implications, Dans ce cas, le salarié doit verser à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis.

Dans mon cas pensez vous que cela est recevable?

Par **P.M.**, le **03/03/2015** à **13:30**

Bonjour,

174 h peut-être pas mais au moins 151,67 h si le temps plein est reconnu...

Je vous ai moi-même indiqué les risques d'une prise d'acte de rupture et je ne saurais me substituer au Conseil de prud'Hommes...

Il me semble qu'un préavis de 2 semaines n'est pas insurmontable, ce qui vous permettrait de démissionner en le respectant mais en exprimant vos griefs dans la lettre et ainsi d'obtenir ensuite la requalification du CDD en CDI à temps plein et d'obtenir les mêmes indemnités que pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse...

Par **Nathalie8888**, le **03/03/2015 à 14:28**

J'ai décidément du mal à saisir, je ne signe pas le cdd de prolongation.?

Je démissionne par courrier recommandé en respectant le préavis de 15jrs et en exprimant mes griefs (requalification des CDD en CDI à temps plein car ils ne sont pas conclus suivant les dispositions légales + visite médicale.

Une fois le préavis fini, je saisis le conseil des prud'hommes (par quel forme ?) pour faire valoir cela (requalification des CDD en CDI à temps plein car ils ne sont pas conclus suivant les dispositions légales

Est-ce bien cela que vous tentez de m'expliquer, ou pas. Encore merci et je vous prie de bien vouloir m'excuser cette lenteur à comprendre cela

Par **P.M.**, le **03/03/2015 à 16:06**

Puisque vous êtes déjà en CDI car la relation de travail s'est poursuivie au-delà du terme du CDD qui lui-même a été conclu dans des conditions illégales, vous n'allez pas signer un CDD encore moins antidaté ce qui irait à l'inverse de vos prétentions...

Vous pourriez ajouter dans votre démission que vous étiez obligée de vous tenir en permanence à la disposition de l'employeur puisque aucun horaire ne figurait au CDD conclu sans motif de recours ce qui le rend illégal et requalifiable en CDI...

Pour saisir le Conseil de Prud'Hommes, il faudrait vous adresser au Greffe et normalement la procédure prévoit que l'affaire est portée directement en Jugement sans conciliation préalable et théoriquement dans le délai d'un mois...

Par **Nathalie8888**, le **03/03/2015 à 17:01**

J'ai un planning mensuel qui précise mes jours de travail (celui-ci m'est remis à la fin du mois pour le mois suivant), dont les horaires sont oralement 11h/21h, sur ce planning rien n'est écrit à ce sujet autre que les jours de travail, mais je peux être amené à voir progresser selon les besoins de cet employeur (exemple : dimanche 15/03 je dois venir à 10 au lieu de 11h). A l'entretien d'embauche, il était convenu oralement de tourner avec le binôme tous les 2 jours, mais cela n'est pas le cas, le 18/19/20, et le 27/28/29, je fais 3 jours de suite. toujours en fonction de ses besoins ou autres, est-ce l'obligation de me tenir en permanence que vous évoquez ? ou le fait d'avoir ce planning discrédite ce propos ?

La directrice m'a fait part qu'un tableau précisant les heures de présence devait être différencié des heures de travail effectives, et cela n'est indiqué nulle part dans les dits contrats.

Demain je vais rencontrer un représentant syndical mettre tout cela en forme. Merci

Par **P.M.**, le **03/03/2015** à **17:11**

Il semble que pratiquement rien ne soit fait légalement et je pense que la personne que vous allez rencontrer pourra déceler toutes les anomalies...