



cdd de 3h par jours mais ne travail pas de la semaine par moment.

Par **kifflove**, le **28/08/2011** à **16:15**

Bonjour,

Actuellement je suis en CDD au SMIC dans un restaurant pizzeria depuis fin mai, mon contrat se termine le 31 octobre 2011.

Ma patronne m'a fait un contrat de 3h/jours. Le problème c'est que je ne travail pas du lundi au jeudi et elle me met d'astreinte du vendredi au dimanche de 19h à 21h. En gros si elle m'appelle pas de la semaine, je ne bosse pas de la semaine... Je suis payé 2€ de l'heure pour l'astreinte.

Ma patronne ne me paie que les heures où je suis au restaurant, est-ce que c'est normal ou est-elle censé me payé les 3h/jours qu'il a écrit sur mon contrat à la fin du mois ?

J'imagine que cela dépend de la convention collective mais là j'ai l'impression qu'il y a abus et je compte quand même aller voir l'inspection du travail.

J'espère avoir été assez explicite et obtenir une réponse.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **28/08/2011** à **19:41**

Bonjour,

Le contrat de travail à temps partiel doit préciser la répartition des jours de travail dans la semaine et par ailleurs les astreintes doivent faire l'objet d'un accord, il semble donc que l'employeur soit largement dans l'illégalité...

L'employeur doit vous fournir du travail pour l'horaire prévu ou au moins vous rémunérer en conséquence...

Par **kifflove**, le **28/08/2011** à **21:22**

Merci en effet je me suis renseigné du coup et aparament le temps de travail mensuel ou hebdomadaire n'est pas précisé sur mon contrat donc il serait requalifiable à temps plein devant le conseil de prud'hommes.

Dernière question, si je poursuis ma patronne pour cette fraude, est-ce que je serais obligé de continuer à travailler pour elle jusqu'à octobre ? Vu qu'on bosse que toutes les deux, j'ai peur que l'ambiance ne soit pas terrible...

Par **P.M.**, le **28/08/2011** à **21:50**

Bonjour,

D'abord vous pourriez la poursuivre devant le Conseil de Prud'Hommes même après la fin du CDD en ayant tous les éléments...

D'autre part, vous pourriez après l'envoi d'une mise en demeure par lettre recommandée avec AR d'avoir à régulariser la situation restée sans résultat, prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur mais il faudrait que le Conseil de Prud'Hommes le confirme et ne considère pas qu'il s'agisse d'une simple rupture à votre initiative...

Par **kifflove**, le **28/08/2011** à **22:15**

Merci bien pour ces réponses ! :)