



## Nombreuses clauses de mon contrat non respectées

Par **JP834**, le **12/10/2014** à **00:44**

Bonsoir,

J'ai décidé d'écrire sur ce forum étant donné que je ne sais pas vers qui me tourner. Depuis Mai 2014, je suis employé au sein d'une grande surface assez connue. J'ai un contrat étudiant fixé à 10h/semaine (CDI) (Samedi et Dimanche).

Mi-Juin, ayant terminé mes cours, j'ai demandé à mes chefs s'il était possible d'augmenter mon contrat. Etant donné qu'ils ne pouvaient pas me l'augmenter de suite, ils m'ont fait signer des avenants de contrat toutes les semaines de façon à ce que je puisse remplacer tous les congès maladies, les congès payés, ... montant ainsi mes heures à une moyenne de 30h/semaine, ce qui me convenait tout à fait.

Seulement, cette augmentation avait quelques désavantages. Je remplaçais mes collègues sur la semaine, mais je devais aussi tenir mon rôle le week-end, ce qui ne me permettait pas d'avoir de jour de repos dans la semaine (alors que nous sommes censés en avoir un et demi par semaine).

Fin Juillet, j'ai appris que je ne reprendrai pas les cours à la rentrée (faute de moyens), j'ai donc re-demandé s'il était possible de passer d'un contrat étudiant à un contrat classique (26h). Nouveau refus. Ils ont donc continué à me faire signer des avenants toutes les semaines pour éviter de me payer des heures supplémentaires.

Malgré la délicatesse de la situation (30h par semaine environ, très peu de jours de repos, et contrat de base toujours à 10h), j'ai continué à travailler du mieux que je pouvais.

Sauf que, coup de tonnerre, la semaine dernière je suis convoqué et on m'apprend que le CE a décidé d'interdire les avenants de contrat. Les heures que j'ai effectué la semaine dernière et cette semaine sont donc comptabilisées en heures supplémentaires. Je fais donc le point sur mes heures et je m'aperçois que j'ai travaillé 38h45 la semaine dernière et 32 heures cette semaine (soient respectivement 28h45 et 22 heures supplémentaires en deux semaines sans aucun jour de repos). De plus, ils m'expliquent que cette décision ne leur permet plus de me donner des heures, et que je vais donc reprendre un rythme "normal" à 10h par semaine, ce qui ne me permet évidemment pas de payer mon loyer.

Je contacte le Pôle Emploi et ils m'apprennent que dans la situation actuelle, si mon employeur me licencie, je toucherai approximativement 600 euros par mois, tandis qu'en

continuant à travailler, je toucherai 350 euros par mois.

J'ai donc expliqué au directeur la situation, mais il a refusé de me licencier étant donné qu'il a besoin de moi le week end (je suis formé sur presque tous les postes du magasin, donc ça l'arrange d'avoir un homme à tout faire à disposition).

Je me retrouve donc dans une position difficile. Je voulais savoir si les magouilles qu'ils ont réalisé sont légales, et si elles ne le sont pas, comment je pourrai les dénoncer et qu'aurai-je à gagner ?

A savoir que je n'ai pas tout cité :

Mon contrat spécifie que je peux réaliser au maximum 3,33 heures supp' par semaine (1/3 de mon contrat), que je dois avoir au minimum 12h de repos entre la fin d'une journée et le début d'une autre, que mon emploi du temps doit m'être communiqué 2 semaines à l'avance.

En réalité :

- J'ai fait bien plus de 3 heures sup par semaine (même avec les avenants, on m'appelait pour me dire de venir faire des heures).
- J'ai fini très souvent à 21h pour attaquer à 7h le lendemain, mais comme le logiciel d'emploi du temps bloquait, les horaires étaient écrits à la main.
- On m'a fait travailler au black en me prévenant uniquement à la fin de mes heures.
- On ne m'a pas donné de jours de repos (idem, le logiciel bloquait, donc on me mettait un jour de repos et on écrivait mes horaires à la main).
- On me donnait mon emploi du temps au dernier moment (on m'appelait le matin pour me dire de venir de suite ou dans l'après-midi).
- Pas de visite médicale d'embauche !!

J'ai conservé toutes les preuves de ce que je vous avance, sauf pour le black. Seules quelques personnes pourront témoigner de ce fait.

Désolé du pavé, j'espère que certains pourront m'aider !

Cordialement,

Par **P.M.**, le **12/10/2014** à **10:21**

Bonjour,

De toute façon dans le cadre d'un temps partiel, il n'y a pas d'heures supplémentaires mais des heures complémentaires dont le nombre est limité à 10 % de l'horaire initial porté à un tiers par Accord collectif et mention au contrat de travail, donc sans ces avenants, l'employeur n'aurait jamais pu vous faire travailler 30 h par semaine...

Il est étonnant que même si vous travaillez le week-end compris dans les 30 h, vous ne puissiez pas avoir de repos hebdomadaire dans la semaine...

Mais en portant la durée de votre temps partiel à celui d'un temps plein, voire plus, l'employeur s'est mis en tort et vous pouvez maintenant revendiquer que votre contrat soit définitivement sur la dite base d'un temps plein...

Pour un licenciement, il faut que l'employeur ait une cause réelle et sérieuse mais il y a la rupture conventionnelle à condition qu'il en accepte le principe et d'autre part la différence

avec un CDI c'est que l'indemnisation par Pôle Emploi, même si je pense qu'elle n'aurait pas été aussi élevée, c'est qu'elle est limitée dans le temps...

En tout cas, je pense qu'avec ces éléments que je vous fournis, votre problème est réglé...

Par **JP834**, le **12/10/2014 à 11:56**

Bonjour à vous,

Merci d'avoir répondu si rapidement. Effectivement, les éléments que vous m'avez fournis m'aident à y voir plus clair. Seulement, le directeur est totalement fermé à la discussion, il sait très bien que j'ai beaucoup plus travaillé que ce que j'aurai du, mais il ne peut soi disant plus faire signer de CDI 26h. C'est pour cette raison que je me suis tourné vers vous, j'en arrive à un point où je pourrai toucher bien plus au chômage (s'il me licencie, mais comme vous le dites, il faudrait qu'il trouve une cause de licenciement). Si je m'adresse aux syndicats de mon entreprise, est-ce que tout sera fait de manière anonyme ?

Par **P.M.**, le **12/10/2014 à 12:19**

Ce n'est pas même pas un CDI à 26 h que maintenant l'employeur doit appliquer mais à temps plein qu'il le veuille ou non car c'est l'application de :

- l'[art. L3123-17 du Code du Travail](#) :

[citation]Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2.

**Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.**

Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée au premier alinéa du présent article donne lieu à une majoration de salaire de 10 % (1).[/citation]

- de la Jurisprudence et notamment de l'[Arrêt 04-43180 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]Selon l'article L. 212-4-3 du code du travail, le contrat de travail à temps partiel détermine les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps fixé par le contrat. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement.

Encourt la cassation l'arrêt qui décide que sont réguliers les avenants en exécution desquels un salarié employé à temps partiel, pour 22 heures hebdomadaires, devait, pour pourvoir au remplacement d'un autre salarié malade ou faire face à un surcroît d'activité, effectuer temporairement des heures complémentaires portant la durée hebdomadaire du travail à 35 heures, durée fixée conventionnellement.[/citation]

La requalification du CDI à temps partiel en temps plein est donc automatique même si elle peut en plus faire l'objet d'un avenant sans que l'employeur puisse s'y opposer...

Par **JP834**, le **13/10/2014** à **02:49**

Bonsoir !

Merci de m'avoir fourni les articles. Effectivement il est en tort, mais comment cette requalification peut être automatique ?

La seule chose ayant été modifiée récemment concerne mes horaires. Les avenants étant désormais interdits au sein du magasin (soi disant), je ne travaillerai plus que 10h par semaine.

J'ai déjà eu plusieurs rendez vous avec lui pour qu'il augmente mon contrat mais il ne peut pas, suite à un problème d'argent au magasin. A qui dois-je donc m'adresser ?

Par **P.M.**, le **13/10/2014** à **08:25**

Bonjour,

Ce n'est pas ce qui va se passer maintenant qui est important mais ce qui s'est passé précédemment en portant par avenant votre horaire à celui d'un temps plein...

Si vous lui présentez les éléments que je vous ai fourni, l'employeur devrait comprendre sans que vous ayez besoin de le mettre en demeure par lettre recommandée avec AR avant de saisir le Conseil de Prud'Hommes en référé...

Par **JP834**, le **15/10/2014** à **17:48**

Bonjour,

J'ai essayé de contacter mon employeur pour lui présenter les éléments que vous m'avez fourni, mais il feint d'être très occupé.

J'ai donc profité de mon temps libre pour appeler l'inspection du travail (afin d'avoir un interlocuteur direct). Ils m'ont donc dit plus ou moins la même chose que vous, étant donné que j'ai travaillé au moins 12 semaines d'affilées sur une moyenne de 28h, l'employeur doit porter mon CDI à 28h hebdomadaires. Dans le cas contraire, l'affaire se règlera aux Prudhommes.

Je voulais savoir si, à votre avis, passer par les syndicats de mon entreprise pour pouvoir parler au directeur pouvait être une bonne idée, de façon à calmer le jeu.

Merci encore à vous.

Par **P.M.**, le **15/10/2014** à **18:19**

Bonjour,

Ce que vous dit l'Inspection du Travail est ce qui ressort de l'[art. L3123-15 du Code du Travail](#)

:

[citation]Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze

semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.[/citation]

Mais c'est autre chose et pour obtenir un temps plein, si cela vous intéresse, vous n'avez même pas besoin d'avoir travaillé pendant 12 semaines à un horaire supérieur à celui de l'horaire contractuel, il suffit qu'il ait été porté à celui d'un temps plein comme je vous l'ai indiqué et démontré par la Jurisprudence de la Cour de Cassation...

Tout est possible et vous pouvez passer par qui vous voulez mais vous pourriez aussi commencer par envoyer une lettre recommandée avec AR à l'employeur déjà pour prendre date, comme je vous l'avais suggéré...

Par **JP834**, le **18/10/2014** à **20:27**

Bonsoir à vous, et désolé pour la réponse tardive.

Avant d'envoyer la lettre recommandée, j'ai besoin d'une dernière information. Travaillant dans la grande distribution et ayant été formé à tous les postes (caisse, rayon, accueil ...), est-ce que c'est à moi de demander un CDI à temps plein au poste que je désire ou est-ce que l'employeur se réserve le droit de me donner un CDI à temps plein au poste qu'il désire.

Puisqu'en rayon, les horaires sont assez particuliers (4h - 11h), ce qui ne me conviendrait que très peu actuellement.

De plus, est-ce que dans le dernier articles, la phrase suivante : "l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat" prend bien en compte les avenants ? Puisque j'ai bien été sous avenant durant cette période, mais est-ce que c'est compté comme des heures complémentaires ?

Enfin, comment doit être écrite la lettre recommandée avec accusé de réception ? Comment dois-je demander ce CDI ? Dois-je citer les articles que vous avez récupéré ?

Merci à vous.

Par **P.M.**, le **18/10/2014** à **20:46**

Bonjour,

Normalement, c'est la poursuite du même CDI que vous aviez déjà mais à temps plein sauf si vous acceptez par avenant une modification du poste et de la qualification...

Vous n'avez pas à vous occuper des dispositions de l'art. L3123-15 du Code du Travail puisque c'est un passage à temps plein suivant d'autres dispositions légales et

jurisprudentielles mais effectivement, cela prend en compte les avenants qui portent la durée supérieure à celle initiale mais dans ce cas sans que ce soit des heures complémentaires jusqu'à la nouvelle limite fixée...

Vous ne demandez pas un CDI mais la poursuite de celui que vous aviez déjà à temps plein en vous référant effectivement à l'art. L3123-17 du Code du Travail et à l'Arrêt 04-43180 de la Cour de Cassation...

Vous pourriez vous faire aider par les Représentants du Personnel ou une organisation syndicale et/ou l'Inspection du Travail et/ou un avocat spécialiste..

Par **JP834**, le **27/11/2014** à **14:03**

Bonjour à tous,

Je viens vous donner des nouvelles (et accessoirement vous poser de nouvelles questions). J'ai du mener un combat d'un mois mais j'ai obtenu mon contrat (26h malheureusement et pas un temps plein, mais je n'avais pas la force de leur faire un procès pour demander un temps plein) en partie grâce à vous et aux syndicats.

Seulement, comme je l'avais imaginé, le directeur était assez dégouté que je l'oblige à me donner un contrat et m'a donc mis à un poste que je ne peux gérer. Vu que nous sommes dans une grande surface tous les contrats se ressemblent (employé commercial / hôte de caisse) et le poste que j'occupe n'est pas précisé noir sur blanc sur le contrat.

J'envisage donc de quitter l'entreprise étant donné que depuis que je suis passé par les syndicats, je subis une pression monstre de la part des managers et du directeur, on est à la limite du harcèlement moral, toujours à me rabaisser, m'engueuler, me convoquer dans le bureau de la direction sans motif valable. Au point de vue professionnel, je ne peux rien faire puisque le poste que l'on m'a donné était occupé par un employé à temps plein (37h) et on me demande de faire le même boulot en 26h ce qui n'est physiquement pas possible.

Actuellement je suis en arrêt maladie puisque je ne peux quasiment plus plier un genou.

J'ai proposé une rupture conventionnelle de contrat à mon employeur qui a été refusée catégoriquement. Il m'a fait comprendre que je n'avais plus qu'à démissionner. Seulement, financièrement parlant je ne peux pas me permettre de faire ça. J'ai contacté les syndicats, mais ils ne peuvent rien faire de spécial, ils ont bel et bien constaté que la charge de travail était trop importante pour un temps partiel mais en pratique ils ne peuvent rien prouver, ils m'ont donc conseillé de réaliser un abandon de poste.

Pouvez-vous me donner des conseils ?

Merci à vous.

Par **P.M.**, le **27/11/2014** à **16:07**

Bonjour,

Normalement, la prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur doit être

examinée dans le délai d'un mois par le Conseil de Prud'Hommes suivant l'[art. L1451-1 du Code du Travail](#) mais je ne peut pas vous garantir que cela sera le cas en raison de la surcharge de la Juridiction en général et d'autre part, qu'elle ne sera pas considérée comme une démission suivant les éléments apportés par chacune des parties...

Vous pourriez essayer de voir avec le Médecin du Travail s'il serait prêt à vous déclarer inapte...

Si les faits de harcèlement étaient avérés, vous pourriez déposer plainte auprès du Procureur de la République et vous ouvrirait droit à indemnisation par Pôle Emploi, mais je ne pense pas d'après ce que vous indiquez que ce soit le cas...

La dernière solution est de trouver un autre emploi et de démissionner ensuite...