Image not found or type unknown

J AI CDD A TEMPS PARTIEL SANS CONTRAT ECRIT

Par **claire formatrice**, le **21/07/2010** à **22:01**

Bonjour

J'enseigne 16h par mois l'espagnol dans une école de communication , il y a 15 jours je reçois un mail de félicitation de mon employeur qui se dit satisfait de mon travail et m'accorde une prime .

Hier, je reçois un mail de ce même employeur qui m'annonce qu'il se passera de mes services à la rentrée pour des raisons d'organisation de l'enseignement de ma discipline qui rend ma présence dans l'école inutile.
Je suis désespérée , en effet seule avec 2 enfants , les heures de cours ds cette école représentent 50 % de mon salaire.

Je travaillais depuis 2 ans pour cette école et ils me remercient comme ça ,sans autre formalité.
Je n'ai jamais eu de contrat de travail signé seulement un bulletin de salaire avec emploi " formateur occasionnel"
sur lequel les congés payés ne sont jamais comptabilisés et sans convention collective mentionnée (mais un code ape le 6420 z)

Ma question est la suivante :
en cas de conflit , puis je me demander une requalification en contrat durée indéterminée , puis je me demander une re qualification en contrat temps plein ?

doit on passer par une procedure de licenciement ?

Merci pour votre aide

Claire

Par **miyako**, le **21/07/2010** à **23:01**

Bonsoir,
Si vous avez des bulletins de salaires ,la preuve est suffisante.
SANS CONTRAT ,VOUS ËTES EN CDI TEMPS PLEIN ;

Vous ecrivez une lettre recommandée AR .En disant que sans contrat de travail ,vou êtes en CDI et que si ils ne continuent pas à la rentrée ,vous saisirez le conseil des prud'hommes et demanderez la requalification complette du contrat en CDI plein temps,avec rappel de salaire.Cela va les calmer de suite ,car ils vont se renseigner et on leur dira qu'ils sont en tort.
La procédure est rapide ,puisqu'elle passe directement en bureau de Jugement EN PRIORITE .
Si besoin est je peux vous indiquer les références du code du travail et de la jurisprudence existante sur le sujet.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **phoenixx1**, le **24/07/2010** à **21:57**

bonjour claire
je suis conseiller prud'homme a bobigny et élu sur une liste CGT et ce genre de situation est très fréquente
voici le cadre juridique lier a votre situation
attendu que l'art L.1221-2 du code du travail dispose que
Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.
Toutefois, le contrat de travail peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu dans les cas et dans les conditions mentionnés au titre IV relatif au contrat de travail à durée déterminée.
En l'espece
Les fiches de paies émises prouvent que le contrat de travail est orale.
Conséquence
Le contrat de travail est un cdi
Sur les documents obligatoire remis à l'embauche du salarié (en l'absence de contrat de travail ecrit il est difficille pour le salarié de verifier si l'employeur à respecté ses obligations de déclaration du contrat auprés de l'autorité administrative)
Attendu l'art R1221-8 du code du travail dispose que
L'avis de réception comporte un volet détachable, mentionnant les informations contenues dans la déclaration préalable à l'embauche, que l'employeur remet sans délai au salarié.
Cette obligation de remise est considérée comme satisfaite dès lors que le salarié dispose d'un contrat de travail écrit, accompagné de la mention de l'organisme destinataire de la déclaration.
L'employeur conserve l'avis de réception jusqu'à la délivrance du premier bulletin de paie.
Et attendu l'art R1221-9 du code du travail dispose que
Lors de l'embauche du salarié, l'employeur lui fournit un document sur lequel sont reproduites les informations contenues dans la déclaration préalable à l'embauche.
En l'espece
Si le document a été remis c'est bien, dans le cas contraire c'est douteux
En conséquence
Si vous n'avez pas ce document il faut ecrire à l'URSSAF et leur demandé si votre entreprise vous a déclaré

Si votre employeur ne vous à pas déclaré alors vous étés en presence « de travail dissimulé par dissimulation d »emploi salarié »

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Attendu que l’art L8221-5 du code du travail dispose que
Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10 , relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2 , relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie.
Et attendu que l’art du code du travail L8223-1 dispose que
En cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L. 8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L. 8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.
En l’espece
Vous l’aurez compris si votre employeur ne vous à pas déclaré il risque gros
En conséquence
Vous étés en droit de lui reclamer devant le conseil de prud’homme la somme de six mois de salaires

Sur le cdi a temp partiel
Attendu l’art L3123-14 du code du travail dispose que
Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.
En l’espece
il n’a pas été conclu de contrat écrit
en conséquence
votre contrat de travail doit etre requalifié en CDI à temp plein soit 35 h par semaine
vous été en droit de reclamer au conseil de prud’homme que l’employeur vous paye les heures manquantes a votre contrat de travail depuis votre embauche.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

soit : 19 h par semaine pendant 2 ans
on continue :
le contrat de travail doit etre requlifier a temps plein
attendu que l'art L1245-1 du contrat de travail dispose que
Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

Lorsque le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Sur la procédure de licenciement
Attendu l'art L1232-2 du code du travail dispose que

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

en l'espece
il ne semble pas que votre employeur ai décidé de respecté la procédure

en conséquence
a) vous avez moin de deux ans d'ancienneté ou l'entreprise compte moins de dix salarié.
attendu que l'art L1235-5 du code du travail dispose que
Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives :

1° Aux irrégularités de procédure, prévues à l'article L. 1235-2 ;

2° A l'absence de cause réelle et sérieuse, prévues à l'article L. 1235-3 ;

3° Au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L. 1235-4.

Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi.

Toutefois, en cas de méconnaissance des dispositions des articles L. 1232-4 et L. 1233-13 , relatives à l'assistance du salarié par un conseiller, les dispositions relatives aux irrégularités de procédure prévues à l'article L. 1235-2 s'appliquent même au licenciement d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté et au licenciement opéré dans une entreprise

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

employant habituellement moins de onze salariés.

en l'espece
l'entreprise a moins de dix salarié, vous avez moins de deux ans d'ancienneté, mais vu qu'il n'y a pas eu de procédure de licenciement,vous n'avez pu vous faire assister par un conseiller du salarié.
conséquence
vous etes en droit de reclamer 1 mois de salaire pour le defaut de procédure au conseil de prud'homme.

sur le licenciement par lui meme
sans nulle doute ce licenciement est sans cause reelle et serieuse mais au vu de l'art L1235-5 du code du travail si votre entreprise fait moins de dix salarié et vous avez moins de deux ans d'ancienneté vous ne pouvez reclamez une indemnité pour licenciement sans cause reelle et serieuse, toutefois dans ce meme article il est indiquée dans son troisieme alinea
"le salarié peut pretendre en cas de licenciement abusif,à une indemnité correspondante au prejudice subit".

Attendu l'art L1235-5 du code du travail dispose que
(voir ci dessus)

en l'espece
le licenciement est abusif
en consequence
vous ete fondé a demandé une indemnité pour le prejudice morale de 6 mois de salaire minimum (sur la base de 35 heures par semaine)

sur le prejudice financier
attendu l'art 1382 du code civile dispose que
Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.

en l'espece vous avez subit pendant au moin deux ans et du fait de votre livenciement un prejudice financier
en consequence
il vous reste a le chiffrer (il n'y a pas de limite, 10000,20000,30000,40000 a vous de voir mais tous prejudice doit etre justifier par des preuve a vous d'etayer votre dossier)

sur les congé payé
enfin vous avez evidement droit a des congé payés (jvous laisse trouver dans le code les articles s'y référend)

sue l'indemnité de préavis
attendu qu l'art L1234-5 dispose que
Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.

L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

L'indemnité compensatrice de préavis se cumule avec l'indemnité de licenciement et avec l'indemnité prévue à l'article L. 1235-2.

en lespece
apparement vous n'avez pas effectué de preavis
en consequence
l'employeur vous doit un indemnité (pour le nombre de mois voir votre convention collectiive).

enfin l'employeur doit vous delivrer des documents sociaux (certificat de travai et pole emploi)
certificat de travail art L1234-19 du code du travail
attestation pole emploi art L1234-9 et R1234-9 du code de travail

bon je crois que j'ai fait le tour avec le peu d'élément que j'ai
vous avez raison de ne pas vous laissez faire , des patrons comme ca c'est en prison qu'il devraient dormir.
j'espere vous avoir aidé
pour tous autre renseignement voici mon @mail
phoenixx1@free.fr

Par **miyako**, le **25/07/2010** à **23:11**

Bonsoir
Merci à Phoeiixx1 pour les précisions inscrites dans le code du travail.
Autre observation qui me vient à l'esprit
lES PROFESSEURS DE MUSIQUE qui travaillent pour des écoles associatives de droit privé,ont un STATUT TRES PARTICULIER ;
ILS DEPENDENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ANIMATION NR 3246 IDCC1518.
Pour les temps pleins c'est 24 heures par semaine coefficient 255 (valeur du point 5,63 au 01/01/2010) et pour les CP ,c'est en fonction des vacances scolaires et c'est un calcul particulier .En Temps Partiel ,si sur les fiches de paye le nombre d'heures effectués est clairement indiquées ,cela peut tenir lieu de contrat de travail ,mais c'est limitte.Normalement ,il doit y avoir un contrat de travail écrit .
Le mieux serait que Claire prenne rendez vous avec un conseiller juridique d'un syndicat connaissant bien le statut des professeurs de musique .La CGT a un syndicat spécialisé ,il faudrait le contacter ; demandez à lUnion Locale CGT ou l'Union Départementale ,ils vous donneront les coordonnées exactes.
Amicalement vôtre.
suji Kenzo conseiller RH membre du BIT

Par **claire formatrice**, le **27/07/2010** à **23:34**

Merci à vous deux pour vos informations

Cette nouvelle tombe vraiment au plus mal , et j'ai du donc annuler les vacances qui étaient prévues avec mes petits .

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le code ape (societe holding)figurant sur mon bulletin de paie n'ayant rien à voir avec l'activité principale de l'entreprise (la formation) ,la direction du travail m'a envoyé la convention collective des organismes de formation
je vais y jetter un oeil pour le cas où il y aurait un statut dérogatoire type "professeur de musique " qui remettrait en cause ma situation juridique
j'espère que l'employeur , en l'abscence de mention ecrite de la convention ,ne peut se prevaloir de telle ou telle convention à sa guise , en laissant ses salariés dans l'expectative .
si c'etait le cas , aujourdhui , je serai dans une situation où je ne connaitrais meme pas l'etendue de mes droits !

Pour résumer mon inquiétude , une phrase que j'ai plu glaner sur le web :
"Le contrat à durée déterminée (CDD) est, selon la loi, un contrat d'exception mais, dans certains secteurs, il constitue la norme. Ce fait indéniable est reconnu par le législateur, qui a dressé la liste des secteurs où il était d'usage d'y recourir, du moins pour les emplois par nature temporaires. La formation en fait partie"

bien à vous,
Claire

Par **miyako**, le **28/07/2010** à **14:55**

bonjour,
donc l'organisme est un organisme de formation .
Dans ce cas ,IL NE PEUT PAS RECOURIR A UN CCD DIT D'USAGE tel que défini à l'aricle L1248-2 3e alinéas du code du travail complété par l'article D1242-1 du même code.
En effet ,la jurisprudence de la cour de cassation ,précise que bien que la fonction enseignant figure sur la liste des emplois susceptibles de recourir à des CDD D'USAGE ,la fonction principale de l'employeur (formateur) ne le permet pas.
En plus ce genre de contrat est obligatoirement écrit ,sans aucune dérogation possible.
Donc ,pour vous la situation est claire et PHoenixx1 nous indiqué lees articles du code du travail à ce sujet.
Donc pour vous ,c'est automitiquement un CDD REQUALIFIABLE EN CDI ,sans contestation possible.La jurisprudence est très précise et encore récemment la chambre sociale de la cour de cassation a rappelé ,ses précédentes positions (cas.soc. 12 janvier 2010 nr08-40053)
Le conseil des prud'hommes ,c'est gratuit ,sans avocat,et dans votre cas ,directement en Bureau de Jugement sous forme de référé (rapide et urgent).
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **phoenixx1**, le **28/07/2010** à **16:55**

eh oui
je me suis servi de cette cass dans un dossier similaire lors d'une defense syndicale et l'employeur excuser l'expression "l'a eu dans l'os".
bon courage madame et pas de quartier !

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **claire formatrice**, le **29/07/2010** à **01:08**

Merci pour vos analyses qui sont limpides et sans concession .

A présent , je suis convaincue de voir mon contrat requalifié en CDI faute d'écrit.

Mais le raisonnement est il aussi péremptoire pour ce qui est de la qualification du temps partiel en temps complet ?
En effet ,les juges se contentent t il de constater l'absence d'écrit pour prendre sa calculatrice et annoncer (35h - 16h) * 24 mois = voila les heures qui vous manquent sur la paie madame, même non effectuées ?
Font il une cote mal taillée qui varie d'une décision de justice à une autre ?

A toute fin utile , la direction a scindé l'activité en myriade de petites sociétés , donc mon entreprise compte moins de 10 salariés.

Merci encore,
Claire

Par **phoenixx1**, le **29/07/2010** à **17:36**

oui madame, un contrat est un contrat.
pour vous expliquer imaginer que vous signer un contrat pour acheter une automobile et que il est convenu que vous payer cette voiture 2000€ par exemple.

que se passerai t'il si vous decidiez de ne payer plus que 1000€
eh bien le vendeur ferai valoir que vois avez signer un contrat, et ca marche aussi dans le sens contraire si vous payer trops.

en sigant votre contrat l'employeur achete votre force de travail pour un certain temps ou pas dans le cadre d'un CDI a un certain prix.

le contrat de travail doit etre executer de bonne fois et si l'une ou l'autre des partie signataire ne respecte pas les clauses du contrat elle est en droit d'en reclamer en justice le respect.

donc oui votre patron n'a pas respecter les clauses contractuelles,il vous porte donc prejudice et doit le reparer.

les jugent sont tenu de respecter le code du travail et la panoplie de jurisprudence constante qui vont avec.
à ma connaissance je ne connait pas d'acte judiciaire qui es requalifier un CDI en CDD ca n'existe pas, donc de maniére logique les jugent font respecter la loi et vous serez payer car un CDI s'entend a 35h qui est la durée légale du travail, tous autre forme de contrat de travail doit etre ecrit.
il y a des juges compétent et d'autres qui le sont moins,il ne faut pas noircire le tableau mais si par extraordinaire vous etiez debouter alors il vous resterai à faire appelle de la décision devant un juge professionnel et la il vous retablirai dans vos droit, votre affaire n'est pas

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

compliqué,votre situation sur le plan du droit est banale.

si l'entreprise compte moins de dix salarié alors il ne faudra pas demander le licenciement sans cause reelle et serieuse qui ne s'applique pas dans les entreprise demoin de 10, mais une indemnité pour licenciement abusif sur la base de l'art L1235-5 du code du travail et de l'art 1382 du code civile

Par **miyako**, le **29/07/2010** à **22:43**

bonsoir,
Vous pourrez demander la requalification en cdi depuis l'embauche ,avec les rappels de salaires qui vont avec .croyez moi la note risque d'être plus que salée pour votre employeur.Et si il ose vous licencier ,il y aura en plus de Dommages et intérêts pour rupture abusive .
Mais il vous faudra prendre un défenseur syndical pour bien monter votre dossier;
Attention aux avocats ,car il faut bien connaître la procédure à appliquer ,car avec les centre de formations ,il faut se montrer particulièrement vigilant et ne pas hésiter à mettre directement en cause le dirigeant ,pour être certain d'être payé en fin de procés
tenez nous informés de la suite des événements.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **severina**, le **02/01/2016** à **07:13**

Bonjour
Formatrice moi même, j'ai effectué un CDD moins de 24h/hebdo entre le 1 fevrier et octobre 2015.Au 1er novembre 2015, mon employeur me repropose un cdd (sur nouvelle promo), mais en m'imposant de signer une 'derogation' -24 h (que je n'ai pas signé lors du précédent cdd). J'ai refusé de signer car je souhaite + d'heures, et ai quitté avant la fin du mois d'essai contractuel. Si je fais appel aux prud'homme, aurais ne gain de cause sur le paiement reliquat d'heures légales? A savoir 24h hebdo ? Que dois je faire ? Merci

Par **P.M.**, le **02/01/2016** à **08:32**

Bonjour,
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés