Image not found or type unknown

Fin d'un contrat etudiant

Par **manon Cruz**, le **24/06/2018** à **14:28**

Je suis actuellemnt en contrat etudiant 12h/semaine depuis 5 ans. J ene reprend pas mes etude en septembre je ne suis donc plus etudiante mais ma patronne refuse de me laisser partir. elle veux que je reste jusqu'a début septembre pour faire un abandon de poste et qu'elle me licencie. Le problème c'est que je n'en peu plus de travailler la bas... ils nous change les horraire sans nous le dire, ils nous déplace les conges sans nous demander notre avis voir meme ils sont annuler et reporter a une date ultérieur mais non préciser. Je travail absolument tout les dimanche et contrairement au autres etudiant, lorsque j'en demande un je n'y ai pas droit. Pourtant je suis un bon element je fait pour e ux des tâche qu'ils n'ont même pas le droit de me faire faire en tant qu'étudiante comme la compta, traiter avec la brinks, m'occuper des coffres, gerer les caisses et les collègues...

Quand on ma embaucher on ma stypuler que j'était en CDI le temps de mes etudes et que mon contrats se terminerais à la fin de mes etudes. J'ai été mener en batteau puisque maintenant on me dit que je suis en CDI et qu'il faut que je démissionne. En tant qu'étudiante pourais-je avoir droit au chomage puisque je démissionne suite à la fin de mes etudes et qu'on ne me propose pas de CDI à 25h?

Si je démissionne je n'aurais pas droit au chomage, donc il me reste l'abandon de poste mais elle ma dit que si je faisait ca elle me mettrai dans la m**de jusqu'au cou. C'est possible? Combien de temps a t-elle pour "constater" mon absence?

Par **janus2fr**, le **24/06/2018** à **16:11**

Bonjour,
Légalement, il n'existe pas de "CDI étudiant". Un CDI est un CDI. Un tel contrat ne se termine donc pas de lui même à la fin de vos études.

Par **P.M.**, le **24/06/2018** à **16:20**

Bonjour tout d'abord,
Un CDI est un CDI peu importe qu'il mentionne "étudiant", il ne peut donc être rompu que par démission, licenciement ou rupture conventionnelle…

En revanche un contrat de travail à temps partiel doit mentionner la répartition des jours de travail dans la semaine et l'horaire de travail pour chacun d'eux…
L'abandon de poste est une très mauvaise méthode car l'employeur n'a aucune obligation de vous licencier et si finalement il y procédait, vraisemblablement pour faute grave, il peut prendre tout son temps, résultat, jusque là, sans ressources, vous ne pouvez pas être embauché(e) par une autre entreprise puisque pas libre de tout engagement et pas plus vous inscrire à Pôle Emploi…
Vous pourriez prévenir l'employeur que si vous ne trouvez pas un arrangement pour une rupture conventionnelle, vous allez prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur s'il est conclu illégalement…

Par **manon Cruz**, le **24/06/2018** à **16:27**

merci pour vos reponses. "vous allez prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur s'il est conclu illégalement…" ca veux dire quoi ca? je comprend pas très bien. c'est le contrat qui ne serait pas conclu legalement ou les terme du licenciement (elle veux que je face un abandon de poste mais quand ca l'arrange a elle, sans ca elle refuse de me licencier)

Par **P.M.**, le **24/06/2018** à **17:50**

C'est le contrat qui ne serait pas conclu légalement s'il ne prévoit pas comme je vous l'ai dit la répartition des jours de travail dans la semaine et l'horaire pour chacun d'eux puisque vous dîtes qu'il change sans cesse...

Par **manon Cruz**, le **24/06/2018** à **17:59**

Sur mon contrat il est inscrit que je doit faire 4h le vendredi, 4h le samedi et 4h le dimanche. Comme c'est dans un supermarché les horaires ne sont pas précisé. Mais en réalité je fais le plus souvent entre 15h et 20h payer normalement, sur toute la semaine, il n'y a que le dimanche qui ne varie pas, je fais 5h30 tout les dimanches.

Par **P.M.**, le **24/06/2018** à **19:00**

Les heures complémentaires d'un contrat à temps partiel sont limitées à 10 %, limite portée à un tiers par Accord collectif et mention au contrat de travail, elles payées avec majoration…
La majoration d'heures travaillées le dimanche dépend de la Convention Collective applicable…

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **manon Cruz**, le **24/06/2018** à **20:04**

D'accord très bien.Encore une petite question,après promis je vous embête plus :-). Si je démissionne je peu demander le chomage après 4mois? Plusieurs personnes m'ont dit cela et je l'ai lu sur internet mais j'ai aussi lu le contraire donc... Parce que si c'est le cas je démissionne et cela règle mon problème, je n'ai pas besoin d'argent dans l'immédiat et suis à la recherche d'un apprentissage pour septembre mais dans le doute ou je trouverais pas d'apprentissage je ne voudrais pas me retrouver sans rien.

Par **P.M.**, le **24/06/2018** à **20:27**

Si vous démissionnez vous pouvez présenter après 4 mois de chômage un dossier aux instances régionales paritaires prouvant notamment une recherche intensive d'emploi mais on ne peut pas prédire à coup sûr que la décision sera favorable pour une indemnisation qui ne pourrait pas être importante de toute façon...

Par **manon Cruz**, le **24/06/2018** à **21:08**

D'accord merci pour toute vos réponses, je pèse que je vais démissionner car je ne suis pas sûr que ma patronne accepté de me licencier pour abandon de poste en septembre comme elle l'a promis et puis la procédure a l'aire de prendre un peu de temps donc si je trouve un apprentissage je serais marron... Je vais prendre les devants et démissionner même si cela me coupe les droits au chômage au moins je suis sûr de partir de là-bas... Bonne soirée et encore merci.

Par **P.M.**, le **24/06/2018** à **21:47**

Personnellement, je ne vous ai jamais orientée vers l'abandon de poste mais éventuellement vers la rupture conventionnelle si l'employeur l'acceptait...
Si réellement vous avez des griefs contre l'employeur, vous pourriez les indiquer dans votre lettre de démission en respectant le préavis, ce qui vous permettrait de faire valoir qu'elle a été provoquée par l'employeur en exerçant un recours devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **manon Cruz**, le **24/06/2018** à **21:53**

Elle refuse une rupture conventionnelle et c'est elle qui veux que je face un abandon de poste mais pas avant septembre...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **24/06/2018** à **21:55**

Si vous faîtes pression, comme je vous l'ai dit, elle pourrait se raviser plutôt que de risquer d'être condamnée à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse...

Par **manon Cruz**, le **24/06/2018** à **21:57**

Très bien merci je vais donc faire cela. Je vais réimprimer mes lettre de démission (pour plus de sécurité je préfère en faire deux et en conservé une signé de ça main afin qu'elle ne puisse pas nié cette lettre.)

Par **P.M.**, le **24/06/2018** à **22:30**

Vous pourriez aussi l'envoyer par pli recommandé avec AR...

Par **manon Cruz**, le **24/06/2018** à **22:35**

Oui c'est ce que j'ai prévus au final comme ça je suis certaine qu'elle soit obligé de l'accepter.car je la connais elle se croiser au dessus de tout et tente de nous impressionner par tous es moyens pour qu'on ne se rebelle pas. Au moins j'aurai la preuve qu'elle est été informé.

Par **miyako**, le **24/06/2018** à **22:42**

Bonsoir,
Effectivement,il n'existe pas de contrat CDI étudiant.
Cependant les étudiants peuvent travailler comme salariés tout en poursuivant leurs études .
Il n'y a pas de minimum de temps imposé ,des l'instant que le temps partiel est motivé comme étudiant et que la réalité existe bien(carte étudiant).
Il faut que cela soit inscrit sur le contrat.
Si les horaires et le temps partiel ne sont pas mentionnés ,le contrat est considéré comme du temps complet ,dès le début.
Dans votre cas,surtout ne pas démissionner et surtout ne pas accepter cette proposition d'abandon de poste .
Depuis qu'il existe la rupture conventionnelle ,très peu de patron on recours à ce procédé ,très risqué et pas du tout légal;car rien ne prouve que votre patron tienne sa promesse .Et après c'est à coup sûr la case Conseil des prud'hommes avec tout ce que cela comporte comme délais et procédures.
Quant à Pôle Emploi,suite démission,c'est la commission de Pôle Emploi qui décide au bout de 4 mois ,c'est pas systématique.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

En cas d'abandon de poste ,le patron doit respecté une procédure très stricte:
1/lettre recommandée AR au bout de quelques jours d'absence pour avoir à justifier de votre absence
2/sans réponse il doit attendre encore quelques jours pour une mise en demeure à reprendre le travail
3/Si pas de réaction de votre part,c'est seulement à ce moment là qu'il doit vous envoyer une lettre de convocation à un entretien préalable en vue d'un licenciement faute grave
3/Si dans un délais de 6 semaines, depuis le début de l'abandon de poste, il ne vous a pas licencier pour faute grave.Il ne pourra plus le faire pour faute grave après ce délais.(cassation sociale N°98-43441 du 06/12/2000-arrêt inédit ,mais applicable-) Ce sera pour cause réelle et sérieuse et devra vous verser des indemnités de licenciement.
4/si l'abandon de poste lui porte un préjudice ,il peut vous demander des dommages et intérêts .
C'est bien pourquoi ,il ne faut pas vous engager dans cette voie .
La prise d'acte de la rupture aux tords de votre patron serait la meilleure solution ,mais uniquement en cas de vices de forme dans la rédaction de votre contrat de travail .
Amicalement vôtre
Suji KENZO

Par **manon Cruz**, le **24/06/2018** à **22:50**

Malheureusement je ne suis pas certaine qu'il y ai le moindre vice dans mon contrat, il n'est inscrit n'y CDI n'y CDD mais dans la lettre que j'ai reçu avant de signer le contrat il est mentionné CDI. Le temps partiel est mentionné ainsi que les jour où je suis sencé travailler (même si. Ils n'ont jamais été respecté) je refuse en effet ça proposition d'abandon de poste car je ne fais pas confiance en ma patronne de plus si je trouve un apprentissage je commencerai n septembre et donc cela posera problème par rapport au délai de procedure.

Je vais tenter le tout pour le tout et démissionner. Pour le chômage je n'en aurai pas besoin. Si je trouve un apprentissage et dans le cas contraire j'ai quelques économies qui pourrait me servir le temps de trouver autre chose. Il serait préférable que je n'ai pas à les utiliser mais si c'est la seul solution...

Par **miyako**, le **25/06/2018** à **15:28**

Bonjour,
Dans la lettre de démission,vous précisez votre refus de cette proposition d'abandon de poste pour pouvoir vous licencier par la suite ,vous dites que les horaires n'ont jamais été respectés et que vous fait une proposition de rupture conventionnelle que votre patronne a refusé .
Bien que vous ne soyez pas obligé de motiver votre démission , il vaut mieux à cette occasion faire une mise au point ;on ne sait jamais ,cela pourrait éventuellement vous servir.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **25/06/2018** à **16:42**

Bonjour,
Un contrat pour lequel les horaires de travail ne sont pas mentionnés n'est pas systématiquement considéré comme à temps complet, en plus vous nous avez dit que cela y figurait…
Il n'y a aucune procédure de prévue en cas d'abandon de poste…
A défaut de preuve, vous ne pouvez pas valablement invoquer l"incitation à l'abandon de poste et l'employeur n'est pas forcé d'accepter une rupture conventionnelle, cela ne sert donc strictement à rien de l'invoquer…
Plus sérieusement, si le contrat ne prévoit pas une date de fin, c'est obligatoirement un CDI…
Même si le contrat de travail ne comporte pas de vice de forme, vous pouvez prendre acte de la rupture du contrat de travail ou démissionner en exposant vos griefs s'il n'est pas exécuté normalement par exemple pour des horaires non respectés dans le cadre d'un temps partiel, nombre d'heures complémentaires effectuées illégalement ou dont le paiement n'est pas majoré et même refus au terme de vos études d'augmenter votre nombre d'heures...

Par **manon Cruz**, le **25/06/2018** à **17:13**

J'ai posé ma démission ce matin par recommandé AR en lui notifiant que comme elle refusait une rupture conventionnelle et que je n'accepterai pas de me mette en faute (abandon de poste) à ça demande je démissionnais. Je ne mentionnerais les problème d'horaire si elle pose problème j'ai les preuve, elle c'est même mis à l'annuler des heures prévues, par exemple demain je faisais 15h-20h et aujourd'hui on m'a appelé pour me dire de ne pas venir. C'est la seconde fois que ça arrive. J'ai les preuve puisque j'ai mes horaires et que je peu récupérer les réalisés donc ça devrait suffire pour fair pression si elle veux entré en conflit. Le truc c'est qu'elle fait la belle mais elle ne sais pas gérer un magasin correctement elle fait beaucoup d'erreur en pensant que nous sommes trop bête pour le voir.

Par **P.M.**, le **25/06/2018** à **18:48**

D'avoir fait allusion à la rupture conventionnelle refusée et à l'abandon de poste ne sert à rien...
Je ne vois pas quelle pression vous pouvez faire maintenant que vous avez démissionné…
Vous avez encore la possibilité sous un faible délai d'exposer vos griefs par lettre recommandée avec AR pour faire valoir que la démission a été provoquée par l'employeur et ce serait ensuite au Conseil de Prud'Hommes d'en juger…
Je vous conseillerais dans ce cas de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **manon Cruz**, le **25/06/2018** à **18:54**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Et ça m'avancerai à quoi de faire ça au juste? C'est long le pruhomme non? Je veux juste partir vite et je sais pas trop ce que ça me donnerait de lancer une procédure. En fait c'est vrai j'y connais rien en loi et en droit du travail donc je sais pas si ça m'avancerai beaucoup de faire tout ça.

Par **P.M.**, le **25/06/2018** à **19:20**

Cela vous permettrait si la faute de l'employeur est reconnue d'être indemnisée par Pôle Emploi et/ou d'obtenir des dommages-intérêts en plus de l'indemnité équivalente à celle pour licenciement sans cause réelle et sérieuse...

Par **manon Cruz**, le **25/06/2018** à **19:33**

Hum intéressant... Du coup j'envoie un autre courrier qui précise que ma démission découle de son attitude avec moi et du problème des horaires, congés, emplitudes, absence de proposition de contrat plus élevé et compagnie ? Le truc c'est que j'aurai du mal à avoir des prévue pour certaines choses,par exemple l'année dernière j'ai eu 4 semaine de congés et une collègue avec qui m'a bosse me confond en a eu 6. Mais comme elle nous "confons" ils on ete mis sur mon dossier donc c'est comme si j'avais eu 5 semaines.

Par **manon Cruz**, le **25/06/2018** à **19:57**

Et après ça qu'elle serait la marche à suivre?

Par **P.M.**, le **25/06/2018** à **20:18**

Ce n'est pas par comparaison avec une autre salariée que vous pouvez vous situer…
Je vous conseillerais encore de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste pour mieux rédiger votre lettre et vous orienter sur la procédure...

Par **manon Cruz**, le **25/06/2018** à **20:23**

D'accord merci pour tout je vais me renseigner et prendre les mesures nécessaires.

Sincèrement merci car que ce sois ma famille, mes amis, ou Google, personne avant vous n'a pu m'expliquer clairement les choses et me guider sur la marche à suivre. Je vois désormais les choses plus clairement est suis plus sereine.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Je tenais à le dire car je trouve que sur internet et les forum en général quand quelqu'un a ça réponse il ne donne plus signe de vie et ne remerci personne et je trouve cela plutôt impolie :-). Alors vraiment merci. Si cela vous intéresse je posterais un dernier poste pour dire comment l'histoire c'est terminé.

Par **P.M.**, le **25/06/2018** à **20:58**

Merci à vous pour ces marques de politesse et si vous voulez bien nous tenir informés de la suite...

Par **manon Cruz**, le **25/06/2018** à **21:02**

Avec plaisir :-)

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés