



## A propos d'un contrat CDI transformé en CDD extra

Par **vanille 25**, le **21/08/2016** à **19:18**

Bonsoir

je désire avoir un renseignement car en Mars 2007 j'ai signé un CDI à temps partiel pour une durée de 10 h par mois dans un restaurant pour des extra le week-end jusqu'au mois de Janvier 2016 tout était ok  
puis au mois de Février, il y a eu changement; mon employeur m'a remis une fiche de paye avec marqué dessus pour solde de tout compte le ..... , puis au mois de mars, 3 fiches de paye , une par Dimanche travaillé , en me disant que c'était une nouvelle loi  
au mois d'Avril j'ai eu 4 fiches de paye avec solde de tout compte marqué sur la fiche de paye et 4 attestations pôle emploi avec marqué dessus fin de contrat à durée déterminée ou fin de contrat occasionnel, une pour chaque dimanche.  
Idem en Mai Juin et Juillet et en Mai ,elle m'a fait signé des reçu solde de tout compte quand ,je lui ai demandé ce que c'était ,ma patronne m'a dit c'est la nouvelle loi qui est comme ça  
pour Juin ,Juillet ,je n'ai rien signé ;  
j'ai déjà essayé de me renseigner , normalement ,elle n'a pas le droit de faire cela , nous nous sommes rencontré pour essayé de comprendre , elle m'a dit qu'il n'y avait rien de changé au contrat initial , que c'est juste les nouveaux papiers pour cette nouvelle loi , moi je lui ai demandé qu 'elle me règle mon indemnité de licenciement et deux mois de préavi car elle n'avait pas le droit de modifier mon contrat sans m'en avertir , cela mi Juillet , elle m'a dit qu'il fallait attendre que sa comptable revienne de vacances , je suis convoquer au cabinet de sa comptable mercredi soir , pourriez vous me dire si je suis dans mes droits.

Par **miyako**, le **21/08/2016** à **22:15**

Bonsoir,

Votre patronne n'avait absolument pas le droit de modifier votre contrat CDI de cette façon. La notion d'extra est bien défini dans la convention HCRCContrat à durée déterminée ne dépassant pas 60 jours.

-----  
Article 14 En savoir plus sur cet article...

En vigueur étendu

Les contrats à durée déterminée sont établis conformément à la législation en vigueur. Les

conditions d'emploi des extra et des saisonniers sont précisées comme suit :

## 1. Extra

L'emploi d'extra qui, par nature, est temporaire est régi par les dispositions légales en vigueur.

Un extra est engagé pour la durée nécessaire à la réalisation de la mission. Il peut être appelé à être occupé dans un établissement quelques heures, une journée entière ou plusieurs journées consécutives dans les limites des durées définies par l'article 21-2 c.

Un extra qui se verrait confier par le même établissement des missions pendant plus de 60 jours dans un trimestre civil pourra demander la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée.

Le salaire de l'extra ne pourra être inférieur ni au minimum conventionnel de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient, ni au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Les modalités de rémunération d'extra seront définies d'un commun accord à l'embauche. En outre, à la fin du contrat, le salarié perçoit une indemnité de congés payés égale à 10 % de la rémunération totale brute perçue, quelle que soit la durée du contrat.

Un contrat devra être établi pour chaque vacation. Toutefois, si plusieurs vacations sont effectuées au cours d'un mois civil, l'employeur pourra établir un seul bulletin de paye récapitulatif qui devra ventiler toutes les vacations sans que la nature juridique du contrat s'en trouve modifiée. Le bordereau individuel d'accès à la formation lui sera remis conformément à la législation en vigueur.

## 2. Saisonniers

Le travailleur saisonnier est un salarié employé conformément aux dispositions légales en vigueur, notamment aux articles L. 122-1-1 (3°), L. 122-3-4, D 121-2, dans les établissements permanents ou saisonniers pour des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

L'emploi saisonnier peut ne pas coïncider avec la durée totale de la saison. Le contrat saisonnier ne pourra être ni inférieur à un mois, ni excéder 9 mois, sous réserve de la définition qui sera donnée par les commissions décentralisées lorsque celles-ci seront mises en place.

Les contrats de travail à caractère saisonnier peuvent être conclus :

- a) Pour toute la durée de la saison correspondant aux dates d'ouverture et de fermeture de l'entreprise ;
- b) Pour une période comprise dans le cadre d'une saison avec une durée minimum de 1 mois ;
- c) Pour une période correspondant à un complément d'activité saisonnière en précisant les

dates de début et de fin de la période.

Les contrats à caractère saisonnier peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

S'ils la comportent, et seulement dans ce cas, l'une ou l'autre des parties (ou les deux parties) devra confirmer par lettre recommandée sa volonté de renouvellement du contrat au moins 2 mois à l'avance. En cas de non-confirmation, la clause de reconduction devient caduque.

Les contrats saisonniers conclus pendant 3 années consécutives à partir de la date d'application de la convention collective et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail.

-----  
Si c'est cette convention Hôtels Cafés Restaurant qui s'applique à vous demandez à votre patronne de vous montrer la convention et l'article 14.  
C'est claire et sans ambiguïté possible.

Elle a intérêt à rectifier l'erreur au plus vite si elle ne veut pas que vous la poursuiviez pour licenciement abusif.

Dans la restauration ,les comptables connaissent les règles et elle vous raconte des histoires,c'est elle qui a donné des ordres ce n'est pas la faute du comptable.

Amicalement vôtre  
suji KENZO

Par **P.M.**, le **21/08/2016** à **23:01**

Bonjour,

Peu importe ce que prévoit la Convention Collective pour les contrats d'extra qui ne sont rien d'autres que des CDD qui doivent donc être écrits...

Puisque vous étiez en CDI et qu'il n'a pas été rompu, il doit se poursuivre et donc, il suffit de demander à l'employeur de le poursuivre car aucune Loi ne permet de modifier ses modalités d'exécution...

Surtout, je vous conseillerais de ne rien signer qui modifierait le CDI ou le romprait et vous n'avez même pas à discuter avec le cabinet comptable ou de répondre à une convocation surtout si c'est en dehors de vos heures de travail...

Par **vanille 25**, le **22/08/2016** à **05:46**

bonjour

moi, je lui ai proposé de me licencier , qu'elle me paye mes indemnités de rupture et mes deux mois de préavi car la confiance n'y étant plus, je ne pense pas resté après que ce problème soit résolu mais dans l'attente , je lui ai dit que je travaillerai plus que 2 Dimanche au lieu de tous les dimanches comme auparavant , mais depuis Février ,elle me donne ses papiers tous les mois sans jamais me faire signer aucun contrat , si elle n'est pas prete à me payer cette indemnité de licenciement esque je suis dans mes droit si je la mets au

prud'hommes ,pour l'instant je pense continuer 2 dimanches par mois car comme je ne signe aucun contrat , je ne sais pas du tout ce qu'il faut faire et je ne veux pas lui faire plaisir en n'y allant plus car je pense qu'après ,elle pourra dire qu'il y a abandon de poste .

Par **P.M.**, le **22/08/2016** à **08:09**

Bonjour,

Mais encore faudrait-il que l'employeur ait une cause réelle et sérieuse pour pouvoir vous licencier, tout au plus pourriez vous conclure une rupture conventionnelle si les deux parties en sont d'accord...

Comme je vous l'ai dit c'est le CDI initial qui se poursuit et donc ni vous ni l'employeur ne pouvez le modifier sans l'accord de l'autre...

Pour l'instant, même si l'employeur devrait respecter les mêmes modalités, il faudrait savoir si réellement vous subissez un préjudice pour pouvoir porter l'affaire devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **vanille 25**, le **22/08/2016** à **19:45**

bonsoir

en 1er ,je voulais vous remercier pour la rapidité de vos réponses

donc si j'ai bien tout compris , les documents fait depuis Février n'ont aucune valeur ,mon contrat de travail initial reste le même: temps partiel de 10 heures / mois.

le reçu tout solde que j'ai signé et les attestations pole emploi ne sont pas valable . si c'est oui ,mon employeur doit il me refaire mes fiches de paye avec la date d'ancienneté dessus ou pas, car , depuis Mars j'ai une fiche de paye par dimanche avec entrée et sortie pour chaque dimanche accompagnée de cette attestation pole emploi et du reçu de tout solde dans l'attente , recevez mes sincères salutations .

Par **P.M.**, le **22/08/2016** à **19:54**

Bonjour,

Je vous conseillerais quand même de dénoncer les reçus pour solde de tout compte que vous auriez signés par lettre recommandée avec AR dans les 6 mois de leur signature et de lui écrire que tout ce qu'elle a pu faire depuis février est complètement illégal puisque votre CDI signé en mars 2007 se poursuit toujours et qu'aucune nouvelle disposition légale ne l'oblige à commettre ces irrégularités...

Par **vanille 25**, le **22/08/2016** à **20:07**

je vous remercie pour le conseil .c'est ce que je vais faire esque je le dénonce au prud'hommes ou à l'inspection du travail

Par **P.M.**, le **22/08/2016** à **20:39**

L'Inspection du Travail pourrait vous aider, servir de médiateur mais ne peut pas régler le problème sur un plan judiciaire...

Il ne servirait à rien de dénoncer les faits au Conseil de Prud'Hommes si vous ne le saisissez pas dans le cadre d'un recours si par exemple l'employeur considérait votre CDI comme rompu et que vous n'êtes plus qu'en CDD...

Par **vanille 25**, le **22/08/2016** à **22:18**

a qui dois - je dénoncer ces reçu pour solde de tout compte signé au mois de Mai et mes fiches de paye ne sont pas claires depuis février esquisse je dois les faire refaire tous les mois ça change .

en Février ,il y a qu'une fiche de paye avec marqué au dessus du salaire de base pour solde de tout compte le 28-02-2016

au mois de mars j'ai 3 fiches de paye pour le mois 3 dimanche travaillé sur ma dernière fiche de paye il y a marqué pour solde de tout compte le 20-03-2016 au dessus du salaire de base idem pour Avril et Mai par contre sur mes fiches de paye de Juin et Juillet ,il n'y a pas marqué pour solde de tout compte

autre question

j'ai signé en Mars 2007 un contrat comme quoi ,j'étais embauché en qualité d'extra , a partir de 2008 sur toute mes fiches de paye ,il y a marqué emploi: extra serveuse mais je suis de plonge et non serveuse esquisse'il y a dans la convention hotellerie plongeuse ou si c'est serveuse pour tout extra mis à part cuisinier.

Par **P.M.**, le **22/08/2016** à **23:19**

A l'employeur par lettre recommandée avec AR comme cela devrait être normalement prévu dessus...

Si vous êtes embauchée comme serveuse, ce n'est pas pour faire la plonge...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...

Par **vanille 25**, le **22/08/2016** à **23:41**

non j'ai été embauché pour faire la plonge et non pour être serveuse , je n'ai jamais pratiqué le travail de serveuse .

cordialement

Par **P.M.**, le **23/08/2016 à 08:18**

Bonjour,  
C'est cependant apparemment la qualification qui figure sur vos bulletins de paie...  
Un contrat d'extra n'est normalement pas un CDI même s'il peut être pour différents qualifications...

Par **vanille 25**, le **23/08/2016 à 12:17**

bonjour sur mon bulletin de salaire figure qualification 1 classement :échelon 1 la base de tout les niveau par contre ,je viens de regarder de nouveau mon contrat il y a bien marqué que je suis embauché pour un CDI à temps partiel pour 10 h et pour la fonction que je suis embauché en qualité d'extra.  
si ca se trouve c'est depuis Mars 2007 que tout est faux sur le contrat.

cordialement

Par **P.M.**, le **23/08/2016 à 12:51**

Si cela se trouve, c'est pour cela que je vous ai conseillé de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...

Par **vanille 25**, le **23/08/2016 à 17:04**

merci pour tout les renseignements

Par **vanille 25**, le **25/08/2016 à 18:46**

bonsoir ,je viens vous donner des nouvelles car vous m'avez aiguillé fortement hier soir j'ai eu un entretien avec mon employeur et sa comptable soit disant que pour mon contrat ,rien est changé par contre ,elle me proposait de me refaire un avenant pour un CDI de 20 h mensuel j'ai pris note de leur proposition et je leur ai dit que j'allais réfléchir à leur proposition mais que je prenait pas de décision dans l'imédiat .  
Ce soir en rentrant du travail ,j'ai pu contacter un avocat spécialisé dans le domaine du droit , je lui ai demandé vraiment ce que mon contrat était devenu actuellement il m'a répondu qu'on ne pouvait pas modifier un contrat sans en avertir le salarié et que si j'avais des attestations pole emploi ,c'est que j'étais belle et bien en CDD actuellement j'ai essayé de joindre mon employeur pour lui dire de vive voix que mon contrat s'est arrêté , que je ne ferais plus parti de leur entreprise mais je suis tombé sur son répondeur ,j'attends

son appel téléphonique  
comme ça tout est bien clair maintenant  
merci encore pour l'aide que vous m'avez fourni .  
cordialement

Par **P.M.**, le **25/08/2016** à **18:57**

Bonjour,  
La réponse de l'avocat est contradictoire puisque d'un côté il vous dit que le contrat initial ne peut pas être modifié sans votre accord mais de l'autre que le CDI serait devenu un CDD...  
Donc c'est à vous de décider l'attitude que vous voulez adopter mais avec prudence car on ne sait pas le motif de rupture indiqué sur les attestations Pôle emploi...

Par **vanille 25**, le **25/08/2016** à **21:19**

peut etre avez vous raison mais je ne poserez plus la question de savoir ce que je deviens , je ferais beaucoup d'heure par mois, je travaille environ 20 heures /mois ,je me batterai un peu plus mais , je pense que si je commence à mettre au prud'hommes et ca va mettre des mois, je préfère arreter et essayer de rechercher un travail ailleurs , ma confiance envers mes employeurs est perdu et si c'est pour aller a contre coeur ,autant ne pas y allé .

Par **P.M.**, le **25/08/2016** à **21:48**

Cela risque de ne pas résoudre une éventuelle indemnisation par Pôle Emploi...

Par **vanille 25**, le **26/08/2016** à **05:52**

oui, je sais, je donne ma démission mais pour Pole emploi, de toute façon, je ne retoucherai rien car je travaille la semaine.  
ce travail était pour améliorer mes fins de mois.Je vais chercher autre chose et cette fois ci avec un contrat clair.

Par **P.M.**, le **26/08/2016** à **07:59**

Bonjour,  
Vous ne donnez pas votre démission si vous considérez que vous étiez maintenant en CDD et qu'il a pris fin mais tout dépend de ce qu'il est mentionné sur l'attestation destinée à Pôle Emploi et si vous avez suffisamment d'heures...

Par **vanille 25**, le **26/08/2016** à **14:04**

bonjour

sur mon contrat initial, il y a écrit

Nous vous confirmons votre engagement sous contrat à durée indéterminée , à compter du (date) à 10 heures dans notre entreprise.

plus bas dans article 2 Fonctions

Vous etes embauché en qualité d'extra.

et sur mon attestation pole emploi pour chaque semaine , il y a marqué  
fin de contrat à durée déterminée ou fin d'accueil occasionnel

Mercredi soir, lors de mon entretien avec mon employeur et sa comptable quand je leur ai dit que j'avais un CDI de 10 heures , elle ont intervenu et m'on dit que c'était l'heure a laquelle le contrat avait été fait et non les heures que je devais faire donc à priori ,il n'y a marqué à aucun endroit ,le nombre d'heure que je dois faire.et sur le reçu de tout solde de tout compte qu'il me remette ,il y a bien marqué je soussigné(e)

Mme.....

reconnait avoir reçu de mon ex -employeur

nom de l'employeur

mon certificat de travail, mon attestation pole emploi et pour solde de tout compte

voilà pour ce qui est des reçu de tout solde je les ai signé en Mai après je n'ai plus voulu les signer et avant , il était simplement marqué sur la dernière fiche de salaire du dernier dimanche du mois .

cordialement

Par **P.M.**, le **26/08/2016** à **16:40**

S'il n'est pas précisé de durée de l'horaire à temps partiel dans le CDI, vous pourriez à la limite revendiquer qu'il est à temps complet au moins pour la période dans la semaine prévue...

Donc puisque c'est mentionné "fin de contrat à durée déterminée" sur l'attestation destinée à Pôle Emploi, même abusivement et illégalement, il ne s'agit pas d'une démission de votre part et c'est d'ailleurs ce que vous leur avez dit au téléphone...

De toute façon, le(s) reçu(s) pour solde de tout compte aurai(en)t pu être(s) dénoncé(s) dans les 6 mois par lettre recommandée avec AR envoyée à l'employeur comme je vous l'ai dit si cette possibilité y est mentionnée sinon la rupture peut être contestée dans les 2 ans...

Par **vanille 25**, le **26/08/2016** à **19:47**



je vous remercie pour toute l'aide que vous m'avez accordée dans mes démarches ,si j'ai du nouveau ,je vous retiens au courant , cet après midi j'ai essayé d'appeler la comptable pour lui dire que je ne retenais pas leur proposition, elle était en rendez vous , j'ai fait transmettre le message à la secrétaire que je leur ai dit que j'arrêtais le contrat .comme cela , elle est au courant .

cordialement