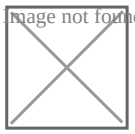

Calcul salaire et indemnité - requalification CDI

Par **priya**, le **02/02/2023** à **23:50**

Bonsoir à toutes et tous,

J'ai été embauchée au sein d'une Association en tant que répétitre (aide aux devoirs) en avril 2014. J'ai signé 3 CDDU (contrat d'usage pour accroissement d'activité) puis 7 CDD toujours pour motif surcroît d'activité.

L'activité de l'association correspond aux périodes scolaires. La dernière année (2021-2022) j'ai cumulé les fonctions de répétitrice et responsable administrative.

A la rentrée 2022/2023 après avoir assistée à la réunion de prérentrée, fait connaître ma volonté de poursuivre l'activité, être apparue sur le planning de la première semaine, l'employeur a décidé a lui seul de me retirer du planning et ce je pense à cause de mes derniers mails tout à fait normaux dans lesquels je prévenais les salariés que je n'étais plus responsable administrative.

J'ai été consultée une juriste aujourd'hui et ai obtenu des réponses à plusieurs de mes interrogations.

J'ai pu relever sur les contrats de nombreuses irrégularités: motif d'embauche, succession abusive des CDD, remise tardive des contrats, solde de tout compte irrégulier, travail après le terme du CDD, heures complémentaires non rémunérées, non paiement des indemnités de congés payés...

Mes contrats n'ont jamais été des CDD puisque tous les salariés sont embauchés au motif "surcroît d'activité" et que l'activité pour laquelle nous sommes embauchés correspond à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Je suis donc sous CDI normalement.

J'ai le droit de réclamer le paiement des sommes non versées les trois dernières années précédant la rupture.

Je n'arrive pas à savoir comment calculer les heures. Sachant que sur ces trois dernières années, mon premier contrat affichait une durée hebdomadaire de 16h, le deuxième de 12h et le dernier de 20h.

Comment dois-je faire pour obtenir la durée mensuelle de travail? Si j'étais réellement sous CDI, je n'aurais qu'une seule durée hebdomadaire, dois-je faire une moyenne? Dois-je baser

mes calculs sur chacune des durées affichées dans les CDD (16, 12 et 20).

Je comptais faire 16h x 52 semaines /12 mois ou bien faire 151,66 x le pourcentage que représente les 16h par rapport à un temps plein.

Cette donnée me servira ensuite à réclamer la compensation si j'ai bien compris. Par exemple sur une semaine si je n'ai travaillé que 12h je suis en droit de réclamer la différence des 4h. Et si à l'inverse j'ai travaillé 18h je peux réclamer le paiement des 2h complémentaires avec majoration de 15% (nous sommes soumis à la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial: centre sociaux et sociaux culturels, associations d'accueil de jeunes enfants.....).

Chose importante: les séances de soutien ont lieu exclusivement les lundis, mardis, jeudis et vendredis en fin de journée (au max 3h30), il y a eu des séances à distanciel le mercredi pendant le Covid, des activités culturelles le samedi.

J'espère avoir été assez claire sans trop m'éparpiller ....

Je remercie d'avance celles et ceux qui prendront le temps de m'aider :)

Par **P.M.**, le **03/02/2023** à **09:40**

Bonjour,

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible sur le site de la DREETS) ou d'un avocat spécialiste...

Le calcul devrait se baser sur le temps effectif de travail réellement accompli...

Par **priya**, le **03/02/2023** à **14:58**

Merci pour votre réponse.

Je me demande s'il est possible de saisir les prud'hommes pour la requalification en cdi sans avoir à faire de mise en demeure?

Les calculs me semblent bien compliqués, et à regarder la convention collective il n'y a pas, pour mon poste de répétitrice, de dérogation à la durée minimale de travail à temps partiel. J'aurais, d'après moi, dû être embauchée en CDI de 24h...

Par **P.M.**, le **03/02/2023** à **15:16**

En suivant le 5° de l'art. 54 du Code de Procédure Civile, il est préférable de mettre en demeure l'employeur par lettre recommandée avec AR même si la procédure prud'homale

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

prévoit le passage par le bureau de conciliation et d'orientation...

Vous pourriez effctivement tenter de faire valoir que votre contrat de travail aurait dû être conclu pour la durée minimale de 24 h...

Par **priya**, le **04/02/2023** à **00:10**

Entendu, je vous remercie pour l'aide apportée. Bonne soirée

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés