Image not found or type unknown

Entretien professionnel sur temps de travail

Par **moumdjui**, le **20/10/2013** à **00:53**

Bonjour,
Je suis Auxiliaire de Vie Sociale dans une entreprise privée d'aide à la personne et suis convoquée par ma responsable hiérarchique par sms sur mon téléphone portable. Mais celle ci refuse de me donner le motif dudit entretien.

Cet entretien aura lieu sur mon temps de travail. Que dit la loi?

Merci de me répondre et très respectueusement.

Par **P.M.**, le **20/10/2013** à **18:38**

Bonjour,
Cet entretien professionnel doit cependant vous être payé comme du temps de travail effectif puisque vous restez à la disposition de l'employeur pendant celui-ci...
Vous pourriez vous référer à l'art. L3121-1 du Code du travail :
[citation]La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.[/citation]

Par **moumdjui**, le **22/10/2013** à **23:43**

Bonjour,
Merci de m'avoir renseigner. J'avais posé partiellement mes préoccupations et je vous prie svp de bien vouloir m'éclairer.

Je suis Auxiliaire de Vie Sociale dans une entreprise privée. Ma collègue et moi avons en commun une patiente que nous aidons au quotidien de lundi à vendredi : moi de 10h30 à 18h et ma collègue de 7h30 à 10h. J'ai reçu une convocation (pour le 25 courant) par sms de ma responsable hiérarchique pour m'informer que ma collègue et moi sommes convoquées à son bureau à 16h30. Elle refuse de me donner le motif de la convocation.

Sachant que pour partir de chez le client au dit bureau je dois partir 1h à 1h30 plutôt pour m'y rendre (afin d'être à l'heure à 16h30) et ce sur mon temps de travail. Je lui ai demandé s'il était possible de me convoquer ultérieurement sur mon temps libre (9h à 10h)et elle m'a

répondu que ce n'était pas négociable. Alors je lui ai dit que si je reste à disposition de l'entreprise, ces heures me seront payées et elle m'a répondu par la négative et que c'était légale.

Dois je me rendre à ce rdv? A quoi je m'expose si je n'y vais pas? Le sms est il moyen légal de communication? Merci et cordialement

Par **P.M.**, le **23/10/2013** à **09:01**

Bonjour,
Ne pas vous rendre à ce rendez-vous (que vous pourriez demander qu'il vous soit confirmé par écrit autre qu'un sms) vous exposerait à un acte d'insubordination, en revanche, vous pourriez exiger que tout ce temps vous soit payé sans aucune récupération par l'employeur...

Par **Juriste-social**, le **23/10/2013** à **14:23**

Bonjour,

Vous travaillez en temps normal du lundi au vendredi de 10h30 à 18h chez votre patiente. Que prévoit votre contrat de travail ? Ces horaires sont-ils contractualisés ?

En tout état de cause, le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail au siège de l'entreprise est aujourd'hui considéré par la jurisprudence comme des temps de travail effectif dès lors que le salarié est à la disposition de l'employeur. Ce temps doit donc être rémunéré.

Si votre employeur persiste à ne pas vouloir rémunérer ce temps de trajet, il conviendra de lui envoyer dans un premier temps une lettre recommandée avec avis de réception le mettant en demeure de payer ces heures de travail effectif.

A défaut de paiement, vous pourrez saisir le juge mais, il faut que vous ayez à l'esprit qu'en agissant comme cela vous mettrez sans doute votre employeur à dos, de sorte qu'il faudra que vous soyez dans la capacité physique et morale de supporter un éventuel conflit.

Bon courage.

Par **moumdjui**, le **23/10/2013** à **23:06**

bonjour,
je travaille effectivement de 10h30 à 18h avec un [s]CDI à temps partiel choisi dans l'année[/s]. Je n'avais jamais entendu parler de ce type de contrat auparavant.

J'ai eu à travailler en CDI pendant 5ans pour le compte d'une Assos mais elle a été reprise il y a un an par cette entreprise privée.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Mon contrat est de 105 heures mensuelles et les heures que j'effectue en sus sont payées mais considérées comme des heures complémentaires.

[fluo]Les Heures complémentaires sont les heures qui dépassent la durée contractuelle du Salarié multiplié par le nombre de mois travaillés sur l'année. Le décompte est effectué en fin de période annuelle.[/fluo]

C'est vrai je n'aurais jamais dû signer ce contrat. J'avais été menacée de démissionnaire si je refusais de signer le nouveau contrat avec la nouvelle entreprise. Les DP pendant la transition étaient aux abonnés absents alors qu'ils avaient promis de nous assister pendant la période transitoire.

La plus part des promesses avec la nouvelle société ne sont pas tenues. Merci beaucoup pour votre aide et disponibilité.
Cordialement

Par **P.M.**, le **23/10/2013** à **23:31**

Ce contrat de travail est vraisemblablement illégalement conclu et son application pour les heures complémentaires aussi...
Vous avez raison de défendre vos droits sans vous préoccuper de la menace de devoir supporter un conflit avec l'employeur que vous vous mettriez à dos...

Par **Juriste-social**, le **24/10/2013** à **14:20**

Bonjour, votre contrat de travail "à temps partiel" avec des horaires de 10h30 à 18h tous les jours ne peut être juridiquement valable.

N'hésitez pas à solliciter l'aide d'un syndicat car votre situation est contraire au droit du travail. Vous pouvez également envoyer un courrier à l'inspection du travail pour dénoncer les conditions dans lesquelles vous travaillez (avec une copie de votre contrat).

Parfois, un bon rappel à l'ordre par l'inspection du travail est assez efficace.

Le fait que vous ayez signé ce contrat ne vous privera nullement de vos droits, ne vous inquiétez pas.

Bon courage.

Par **P.M.**, le **24/10/2013** à **16:26**

Bonjour,
Ce n'est en tout cas pas parce que l'horaire va de 10h30 à 18 h que le contrat de travail est illégal en fonction du temps de pause obligatoire et du nombre de jours où il s'applique mais

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

essentiellement parce qu'il est fait mention d'un temps partiel choisi dans l'année...

Par **moumdjui**, le **30/10/2013** à **23:40**

Bonjour,

Suite à mon convocation pour un entretien sur temps de travail, J'ai reçu une lettre de convocation en bonne et due forme. Néanmoins, je leur avais envoyé d'autre part un courrier pour les sensibiliser au fait que ce temps d'entretien ainsi que le temps de trajet pour m'y rendre seraient considérés comme du travail effectif (en citant l'article du code de travail y afférent)et j'attends leur réponse.

D'autre part pour ce qui est de ce contrat de travail, j'avais déjà saisi un syndicat et l'inspection du travail. Ils m'avaient signifié que ce contrat était illégal et que je n'aurais pas dû signer. Hélas, je pensais que la nouvelle société (privée) serait mieux que l'assos. Au bout d'un an activité, leurs méthodes de travail sont très agressives et ne respectent pas leurs engagements: *un exemple parmi tant d'autres : prise en charge du remboursement de la carte orange à 100 % stipulée dans le contrat et non tenue à ce jour.* Mes collègues m'ont informé avoir signé un avenant au contrat (toujours un CDI à temps partiel choisi) avec des heures à la hausse passant de 105h à 145h. Je n'ai pas encore reçu ni signé d'avenant au contrat et attend de voir ce que la société me propose. Une de mes responsable m'avait dit au tél que la nouvelle règlementation prévoit que l'on ne doit pas travailler plus de 24h. Est ce vrai ? Ce type de contrat ne peut il pas nous nuire pour le calcul de notre retraite ?
Je vous tiens au courant et merci pour votre aide et soutien.
Cordialement

Par **P.M.**, le **30/10/2013** à **23:50**

Bonjour,
On ne peut pas vous reprocher en tout cas d'avoir conclu un contrat illégal...
C'est exactement, l'inverse le contrat de travail à temps partiel ne pourra normalement pas avoir une durée inférieure à 24 h par semaine à partir du 1er janvier 2014...
C'est l'inconvénient du contrat de travail à temps partiel que vous ne cotisez pas sur les mêmes salaires aux organismes sociaux encore moins quand on vous réduit vos heures illégalement...

Par **moumdjui**, le **31/10/2013** à **15:36**

Bonjour,
C'est trop floue et je ne sais plus quoi faire. Donc si je comprends bien la société peut me proposer un avenant de contrat de 35h? Si je refuse de signer cet avenant, quels sont les risques pour moi ? Que me conseillez vous ?
Merci de votre précieuse aide
Cordialement

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Juriste-social**, le **31/10/2013** à **16:18**

Bonjour,

La société peut vous proposer un avenant au contrat. Mais vous pouvez librement refuser de le signer, elle ne peut vous l'imposer et vous sanctionner au seul motif de votre refus d'accepter une modification de votre contrat.

En effet, le passage d'un temps partiel à temps complet suppose NÉCESSAIREMENT votre accord.

Vous pouvez dans un premier temps refuser de signer et attendre leur réaction, et si vous le désirez, coupler votre refus d'un courrier RAR rappelant votre refus d'accepter la modification d'un élément essentiel de votre contrat de travail, à savoir votre temps partiel.

S'ils veulent vous licencier par la suite, ils devront démontrer preuve à l'appui que votre refus de modification de votre contrat de travail rendait économiquement votre maintien dans l'entreprise impossible.

Par **P.M.**, le **31/10/2013** à **16:23**

Bonjour,
L'employeur peut vous proposer une modification de la durée du travail prévue initialement mais vous n'êtes pas forcée d'accepter, sans aucune conséquence, après c'est vous qui qui décidez si ça vous intéresse ou pas...
S'il s'agissait d'un avenant temporaire, dans le cadre du temps partiel, si l'employeur portait la durée à celle d'un temps plein, vous pourriez revendiquer qu'ensuite ce soit définitif...
Je vous propose ce dossier...
J'ajoute que l'employeur ne peut pas décider après coup que c'était pour raison économique que la modification proposée était pour raison économique puisqu'il devrait le mentionner dans la proposition de modification, forcément à la baisse de l'horaire, par lettre recommandée avec AR en vous laissant un mois de réflexion et en vous précisant qu'une absence de réponse vaudrait acceptation...
Dans le cas d'un refus, il devrait en tirer les conséquences et, s'il maintenait sa décision, il devrait procéder au licenciement économique à l'issue du délai d'un mois...

Par **moumdjui**, le **04/11/2013** à **22:46**

Bonjour,
Merci de vos précieux conseils et de la doc jointe.
J'attends de voir ce que la société me propose comme avenant et ensuite je vous en parlerais.

PS: J'avais demandé par écrit au mois d'août une revalorisation de mon salaire et on m'a répondu par téléphone par la négative en me précisant qu'il y avait un seuil que l'entreprise

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

ne pouvait pas dépasser. Je suis payée actuellement 10,63 brut de l'heure.
Merci pour tout et cordialement

Par **moumdjui**, le **07/11/2013** à **22:29**

Bonjour,
J'étais convoquée par courrier demain pour un entretien sur temps de travail. J'avais fait valoir le fait que cet entretien serait considéré comme du travail effectif. Surprise Ma responsable m'a téléphoné pour me dire que le rdv était annulé.

Dans la foulée elle m'informe que je travaillerais dorénavant à partir de la semaine prochaine de 13h à 18h (5h/jr)de lundi au vendredi ou alors de 7h30 à 13h et que c'était la loi.

Petit rappel : Je travaillais dans une association (CDI à Temps complet) qui a été reprise depuis août 2012 par une société privée (donc CDI à temps partiel choisi de 105h aménagé dans l'année. Depuis 16 mois, j'ai des horaires de 10h30-18h (du lundi au vendredi)chez la même patiente et quelques fois en remplacement 7H30-18h non stop. J'ai refusé les nouveaux horaires et attends leurs réactions.

PS : Je n'ai toujours pas reçu d'avenant de contrat prévu depuis août 2013.
Merci et cordialement

Par **P.M.**, le **07/11/2013** à **23:00**

Bonjour,
En tout cas, l'employeur doit vous permettre de travailler pour le nombre d'heures prévu au contrat de travail...
Autrement, il semble que cet horaire ne soit pas illégal...

Par **moumdjui**, le **08/01/2014** à **00:02**

Bonjour,
Employée dans une entreprise d'aide à la personne, j'ai un cdi à temps partiel choisi de 105h mensuelles avec les horaires de 10h30-18h (environ 157h/mois).
Il y a 2 mois, j'avais été convoquée par sms par mon responsable hiérarchique (avec qui j'ai des relations très tendues) sur mon temps de travail. Je l'avais appelé pour convenir d'un arrangement, qui évidemment a été rejeté. Cet alors que je lui ai envoyé un courrier pour infirmer l'annulation de l'entretien et lui faire remarquer que les entretiens sur temps de travail sont considérés comme du travail effectif.

Il m'avait téléphoné pour annuler le RDV sans explications. Deux semaines plus tard, j'avais reçu une autre convocation écrite pour un entretien, toujours sur mon temps de travail et non rémunérée. La veille du RDV, il m'avait appelé pour annuler l'entretien et avait refusé de me le confirmer par écrit.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Mon responsable m'avait intimé l'ordre de respecter les nouveaux horaires 13h à 18h, sans écrit à l'appui.
NB: Les horaires ont toujours été mis en place en commun accord.
Je lui avais envoyé un courrier suite à l'annulation de l'entretien et avais demandé à avoir mon planning de travail en vain.
Faute d'avoir reçu d'écrit j'avais continué de travailler à mes horaires habituels depuis 16 mois maintenant cad 10h30 à 18h.
Dans les courriers accompagnant le contrat de travail, il était prévu qu'en fin d'année le responsable me donnerait un tableau comparatif des heures prévues et réalisées afin de proposer un ou des avenants.

D'après mes calculs, il était prévu l'année 2013 que je fasse 1260h et j'en ai réalisé environ 1658h. Je n'ai toujours pas reçu d'avenants, ni plannings, ni écrit.

J'ai reçu, il y a 2 semaines, une mise en demeure et sommée de respecter les nouveaux horaires que je conteste toujours. J'ai envoyé des courriers à la DRH pour résoudre le conflit mais je n'ai jamais eu de réponse.
Mon responsable me suit même hors de l'entreprise pour m'intimider d'avantage. Ces pressions ne sont plus supportable psychologiquement et ne me permettent plus d'effectuer mon travail dans les bonnes conditions.(je suis en arrêt maladie en ce moment).
J'ai écrit au DG pour l'informer de la situation afin qu'il trouve des solutions. J'ai écrit également à l'inspection du travail pour dénoncer les conditions de travail ainsi que les nombreuses irrégularités dans l'entreprise.
Compte tenu de ces tensions, je souhaiterais trouver un autre emploi. Qu'est ce que je risquerais ?
Merci pour ce forum formidable,de vos précieuses aides et très bonne année.

Par **P.M.**, le **08/01/2014** à **00:26**

Bonjour,
Vous avez toujours la possibilité de trouver un nouveau travail et de démissionner ensuite, éventuellement en mentionnant les griefs que vous avez contre l'employeur pour exercer un recours ultérieureùent...

Par **moumdjui**, le **09/01/2014** à **11:33**

Bonjour,
Merci de m'avoir répondu.
Je veux bien démissionner mais je ne sais pas quoi faire vu les tensions avec mon responsable.
Est ce que je peux partir librement vers une autre entreprise sans effectuer mon préavis ?
qu'adviendra-t-il de mes 6 ans d'ancienneté ?
Aurais-je mes indemnités ASSEDIC ?
Merci de m'éclairer et bon courage.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **09/01/2014** à **11:56**

Bonjour,
Si vous démissionnez en exposant vos griefs, cela correspond à une prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur et par prudence vous pouvez effectuer le préavis au cas où ensuite le Conseil de Prud'Hommes considère cela comme une simple démission...
Autrement, si vous êtes pratiquement sûre de votre fait, vous pourriez indiquer que vous n'effectuerez pas le préavis et si votre position est reconnue, l'ancienneté sera reprise dans l'indemnité de licenciement à laquelle sera condamné l'employeur avec une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui ne pourra pas être inférieure à 6 mois de salaires si l'entreprise a au moins 11 salariés...
Si vous avez retrouvé un nouvel emploi, la question de l'indemnisation par Pôle Emploi se pose moins car même si le nouvel employeur rompait la période d'essai, cela vous ouvrirait des droits à indemnisation...

Par **Juriste-social**, le **09/01/2014** à **14:05**

Bonjour,

Si vous démissionnez et que l'employeur ne vous dispense pas d'effectuer le préavis, vous êtes en principe tenue de l'effectuer au risque de devoir une indemnité compensatrice à votre employeur en cas de contentieux, sauf à ce que cette demission avec griefs (qui sera requalifiée en une prise d'acte par le Conseil de prud'hommes) produise les effets d'un licenciement injustifié.

Votre ancienneté sera perdue chez votre nouvel employeur à moins qu'il vous accorde une reprise d'ancienneté.

Si vous démissionnez, vous n'aurez pas le droit au versement de l'allocation de chômage.

Peut-être que vous pouvez contraindre votre employeur à signer une transaction en lui envoyant un courrier RAR dans lequel vous lui rappellerez l'illégalité de votre contrat de travail et de votre intention de saisir le conseil de prud'hommes en vue de faire valoir vos droits. Je vous conseille de vous faire aider dans la rédaction de ce courrier par un syndicat ou un avocat (éventuellement désigné dans le cadre de votre assurance protection juridique).

Coridalement.

Par **P.M.**, le **09/01/2014** à **15:43**

Je maintiens que si suite à votre démission :
- Le nouvel employeur rompt la période d'essai même pendant les 91 premiers jours, cela vous ouvrira droit à indemnisation par Pôle Emploi puisque vous avez plus de 3 ans d'affiliation continue...
- Si vous obtenez une ordonnance devant le Conseil de Prud'Hommes en référé pour non-

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

paiement des salaires, cela vous ouvrirait droit à indemnisation par Pôle Emploi...
En revanche, je ne vois évidemment pas pourquoi l'employeur vous accorderait une reprise de votre ancienneté qui n'existe pas dans son entreprise...
Une transaction avant la rupture du contrat de travail serait illicitement conclue et je pense qu'il vous faudrait abandonner une telle idée...

Par **Juriste-social**, le **09/01/2014** à **16:01**

La question concernait la situation d'une démission et du droit aux assedic, et dans ce cas pas d'assedic en principe...

Si le nouvel employeur rompt le contrat, il ne s'agira pas d'une démission, mais je pense que la salariée le sait déjà...

L'employeur peut vous accorder une reprise, et cela est fréquent en pratique, si vous négociez une reprise comme étant une condition de votre venue dans son entreprise. Il peut tout à fait accepter. Mais bien évidement, il n'en a pas l'obligation. Tout est affaire de négociation, mais "qui ne demande rien n'a rien" c'est bien connu...

Personne n'a dit que la transaction devait être conclue avant la rupture du contrat. Le courrier de contestation aura pour objet de matérialiser l'existence d'un conflit entre l'employeur et la salariée, et de convenir verbalement en amont d'une démission suivie d'une transaction. Tout est affaire de négociation encore une fois. Et, dans votre cas, l'employeur aura évidement tout intérêt à signer une transaction pour peu qu'il soit bien conseillé...

Mais vous pouvez bien sûr saisir les prud'hommes si vous estimez qu'une transaction n'est pas suffisante ou si l'employeur refuse toute transaction.

Par **P.M.**, le **09/01/2014** à **16:20**

Il n'y a pas de question de principe mais des possibilités d'indemnisation correspondant à un cas concret...
Si le nouvel employeur rompait la période d'essai pendant les 91 premiers jours suite à une démission, la salariée n'aurait pas droit à indemnisation par Pôle Emploi si elle n'avait pas 3 ans d'affiliation continue et il me paraît donc important de l'informer sur ce point, à condition de le savoir...
Libre à vous de penser qu'un employeur accorde fréquemment une reprise d'ancienneté qui n'existe pas dans son entreprise mais ceci ne se trouve pas vérifié dans la réalité à moins que ce soit dans votre doctrine toute personnelle...
Si personne n'a dit que la transaction devrait être conclue avant la rupture du contrat de travail, personne non plus n'avait précisé qu'elle devrait être conclue après avant que je ne le fasse et chacun sait qu'un engagement oral n'engage que celui qui y croit et pour l'instant la salariée sachant très bien apparemment que l'employeur n'est prêt à aucune négociation ne cherche pas à régler son contentieux mais à quitter l'entreprise, c'est donc à ce sujet qu'il convenait de lui répondre sans extrapoler...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Juriste-social**, le **09/01/2014** à **16:43**

Extrapoler ? Mille pardons, j'oubliai que le maître des débats, en la personne de pmtedforum, dirigeait tout sur ce forum et décidait de tout : qui a raison ? qui extrapole ? quelle information est utile ? quelle autre est inutile ?

Vous êtes toujours aussi comic...

Pour en revenir au débat, vous pouvez l'informer en "extarpolant", mais la question précise, et non de principe ni général, de la salariée était de savoir si elle pouvait bénéficier des assedics en cas de démission. Vous ne lui avez pas apporté de réponse lors de votre intervention suite à sa question sur les assedic, d'où le sens de mon intervention.

Après, si vous avez envie, pour justifier ce défaut d'information qui a nécessité mon interventio à défaut d'une autre, de donner des informations complémentaires pour étaler votre "savoir", libre à vous. Inutile d'"extrapoler" comme vous le dites si bien, avant d'étaler votre "savoir", répondez donc précisément aux questions posées.

Il arrive effectivement que les employeurs accordent des reprises d'ancienneté, mais pour savoir cela il faut en effet une expérience pratique qui vous fait apparement défaut. Mais, surtout, pourquoi voulez-vous empecher la salariée de demander si une reprise est possible ? Que lui coûte cette demande ? Rien, on est d'accord. Votre intervention est donc contreproductive.

Enfin, s'agissant de votre remarque sur la transaction, qui réflète votre absence de maîtrise pratique de la matière sociale et du contentieux, l'employeur n'aura aucun intérêt à signer de transaction ni à négocier avec un salarié tant que celui-ci ne représente pas une menace sérieuse de contentieux. Or, dans le cas présent, la salariée s'est contentée de demandes verbales. Il conviendrait dans un premier temps que la salariée indique son intention de prendre acte et d'aller aux prud'hommes à moins d'un arrangement. Si l'employeur refuse, prendre acte par courrier RAR. Puis, de nouveau solliter verbalement, sans trace, une transaction. Et, en cas de refus, de saisir les prud'hommes à l'aide d'un syndicat ou d'un avocat. Et là, l'employeur se souviendra de votre volonté de transiger et fera peut-être l'effort...

Enfin, moumdjui, si vous avez peur de prendre acte de la rupture, et si vous n'avez pas trouvé un nouvel employeur prêt à vous prendre dès votre prise d'acte, vous pouvez demander la résiliation judiciaire de votre contrat en saisissant le conseil de prud'hommes. Cette procédure vous permettra d'indiquer clairement votre intention d'aller au bout de la procédure et de mettre la "pression" sur votre employeur. Et peut-être que là, une transaction ne serait pas refusée. Faites-vous conseiller au près d'un syndicat ou un avocat.

Bonne chance

Par **moumdjui**, le **10/01/2014** à **14:08**

Bonjour,
Merci de m'avoir éclairée. Grâce à la complexité de la loi, je suis perdue. A ce jour, je n'ai ni

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

démissionné, ni négocié verbalement une rupture de contrat. J'ai fait pour l'instant fais part de mes griefs au DG il y une dizaine de jour et j'attends sa réaction. Mon problème en ce moment c'est de savoir :

1/ Si je décide de rester dans l'entreprise que risque t-il de se passer ?
2/Si je décide de partir vers une autre entreprise, à quoi je m'expose ?

PS: La société (y) dans laquelle je suis salariée actuellement a repris mon ancienne entreprise(x) 2012.

Avant la reprise (4ans et demi d'ancienneté) tout allait très bien mais c'est depuis la reprise survenue en 2012 que les relations sont devenues très tendues. Cette société (y)ne respecte, ni leurs engagements, ni le code du travail. La société (y)m'avait reprise avec mon ancienneté par décision de justice.

Je sais que si je démissionnais pour une autre société, cette dernière n'est pas obligée de prendre en compte mon ancienneté.
Merci de me répondre et de m'aider à prendre la bonne décision. Bien à vous

Par **Juriste-social**, le **10/01/2014** à **14:22**

Bonjour,

La décision vous appartient : voulez-vous rester dans cette entreprise ou la quitter ?

Si vous la quittez, nous vous avons déjà répondu sur la necessité de respecter votre préavis en cas de démission, sur vos droits aux assedics et sur votre ancienneté. Vous ne vous exposerez à aucune sanction car vous avez le libre droit de quitter votre entreprise.

Concernant la manière de faire, vous pouvez soit démissionner par un courrier RAR en imputant dans ce courrier votre démission à l'attitude de l'employeur et aux manquements au contrat de travail et à la législation sociale. Ainsi, vous pourrez effectuer votre préavis et trouver peut-être dans ce délai un nouvel emploi et agir par la suite aux prud'hommes pour soutenir une prise d'acte comme évoqué plus haut (à moins d'une transaction entre temps).

Vous pouvez également directement prendre acte de la rupture qui vous dispense d'exécuter un préavis, mais avec les conséquences déjà évoqués plus haut (notamment indémnité de préavis si l'employeur agit aux prud'hommes et que votre prise d'acte est jugée injustifiée).

Vous pouvez également demander la résiliation judiciaire de votre contrat aux prud'hommes : ainsi, c'est le conseil qui décidera si votre contrat doit être rompu aux torts de l'employeur. Cette procédure à l'avantage de la sécurité mais l'inconvénient de vous garder dans l'entreprise sous les ordres de votre employeur le temps que le conseil se prononce.

Par **P.M.**, le **10/01/2014** à **17:04**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonjour,
Votre pardon vous est sans doute accepté en haut lieu céleste mais je vois que vous ne pouvez pas vous empêcher d'intervenir suivant un certain style qui relève plus du comique que du "comic"...
La salariée peut effectivement bénéficier de l'indemnisation par Pôle Emploi dans les conditions que j'ai énoncées...
Mais je vois que contrairement à ce que vous vous permettez d'indiquer c'est bien vous qui vous permettez de juger si mes réponses sont complètes ou pas, productives ou pas, opportunes ou pas, vous le polémiste invétéré mais juvénile...
Je n'ai jamais dit que les employeurs n'accordaient jamais de reprise d'ancienneté dans une autre entreprise mais continue à affirmer que cela n'est pas fréquent contrairement à vos allégations hasardeuses le faisant croire aux lecteurs...
Concernant la transaction, il me semble que c'est vous malgré votre "immense compétence" qui avez notoirement occulté certaines conditions pour qu'elle soit valable et si un arrangement avait été possible, elle n'aurait aucune raison de quitter l'entreprise, le règlement du contentieux viendrait en tant et en heure, mais ne serait-ce pas vous qui vous enferré en permanence...
Je rappelle que la salariée voulait quitter l'entreprise immédiatement et donc la résiliation judiciaire après procédure devant le Conseil de Prud'Hommes puis éventuellement la Cour d'Appel est hors sujet et vous avez réussi à la perdre, je vais donc maintenant lui répondre par un message séparé...

Par **P.M.**, le **10/01/2014** à **17:12**

Je crois que vous avez clairement exprimé votre interrogation du 08/01/2014 à 00:02 au cas où vous voudriez quitter l'entreprise le plus tôt possible, vous pourriez donc relire ce que je vous ai indiqué dans mes premières réponses avant que l'on vienne un peu tout mélanger et vous perdre...
Si vous avez besoin d'informations complémentaires, je serais ravi de vous répondre à des questions précises ou même de les reprendre d'une manière synthétique...

Par **Juriste-social**, le **10/01/2014** à **17:26**

Votre intervention démontre une nouvelle fois aux lecteurs qui de nous deux aime toujours et toujours polémiquer de manière enfantine...

Avant d'énoncer vos conditions, il eu fallu l'informer qu'en démissionnant elle perdait ses droits aux assedics (chose que j'ai faite), alors que votre intervention supplémentaire "savante" a davantage embrouillé l'auteur de la question qu'autre chose.

Moumdjui est indécise et semble perdue, alors l'informer d'une possibilité de résiliation judiciaire ne l'embrouille pas mais lui permet de montrer un panel de choix afin qu'elle puisse en toute connaissance de cause faire son choix.

Mais, j'oubliai, comme d'habitude vous décidez seul de l'utilité d'une information...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **10/01/2014** à **17:54**

Vous parlez de vous, moi je ne fais que vous répondre quand je l'estime nécessaire et au moment voulu mais surtout pour éclairer les internautes...
Mais voyez-vous, je vous laisse donc à vos enfantillages sur ce sujet car j'ai dit ce qui me paraissait essentiel et les conditions où elle pourrait être indemnisée ensuite par Pôle Emploi à l'intéressée puisque je pense qu'elle a su lire tous les mots de ma réponse car elle savait évidemment qu'une démission n'y donne pas directement droit et ne veux pas encore plus la perdre que vous ne le faites, en tout cas, il fallait à mon avis indiquer à la salariée que la rupture judiciaire du contrat de travail peu s'avérer une procédure fort longue qui ne répond pas réellement à sa préoccupation...

Par **juanita22**, le **01/02/2014** à **17:40**

Bonjour

je suis dans une entreprise qui a aussi un contrat temps partiel a temps choisi
ce contrat et valable et Uniquement si y'a eu un accord inter entreprise (employeur + syndicat) si c'est le cas les DP doivent pouvoir vous le fournir
je pense que nous travaillons exactement pour la meme entreprise qui a des bureaux un peu partout en france car je vois que leur methode chez vous sont exactement les meme que dans la mienne
pour l instant moi je suis avec un avocat pour les frais de route et sur les week end

cordialement

juanita

Par **P.M.**, le **01/02/2014** à **18:30**

Bonjour,
Il convient de se référer à l'art. L3123-25 du Code du travail :
- Version abrogée au 22 août 2008 (ancienne numérotation L212-4-6) :
[citation]Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier dans certaines limites sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

Cette convention ou cet accord prévoit :

1° Les catégories de salariés concernés ;

2° Les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

3° La durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ;

4° La durée minimale de travail pendant les jours travaillés. Une convention de branche ou un accord professionnel étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures ;

5° Les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier, l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pouvant excéder le tiers de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ;

6° Les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié ;

7° Les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié ;

8° Les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés, cette modification ne pouvant intervenir moins de sept jours après la date à laquelle le salarié en a été informé. Ce délai peut être ramené à trois jours par convention ou accord collectif de branche étendu ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

NOTA: Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 JORF du 21 août 2008 art. 20 V : Les accords conclus en application des articles L. 3122-3, L. 3122-9, L. 3122-19 et L. 3123-25 du code du travail ou des articles L. 713-8 et L. 713-14 du code rural dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur.[/citation]
- Version en vigueur au 17 juin 2013 :
[citation]Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. Par dérogation au dernier alinéa de l'article L. 3123-17, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.

1° La convention ou l'accord :

1° Détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;

2° Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;

3° Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.[/citation]
J'ajoute l'Arrêt 06-43989 du 7 mai 2008 de la Cour de Cassation :
[citation]En l'état d'un accord d'entreprise sur le travail à temps choisi intitulé "horaires saisonnalisés" et de son avenant qui devaient notamment permettre, selon des modalités qu'il précisait, de faciliter les conditions de vie des salariés travaillant à temps partiels et de donner à chacun, chaque fois que cela est possible, la maîtrise de son temps de travail, n'a pas donné de base légale à sa décision, la cour d'appel qui n'a pas recherché comme le lui demandait le salarié, si l'employeur avait exécuté de bonne foi l'accord précité en mettant en oeuvre les procédures permettant à celui-ci, chaque fois que cela était possible, de maîtriser

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

ses horaires de travail[/citation]

Par **moumdjui**, le **13/07/2014** à **23:51**

Bonjour,
Vos précieux conseils m'ont été très utiles. Je suis toujours en combat avec mon employeur et je ne compte pas baisser les bras.
Je suis en arrêt maladie depuis décembre 2013 et au mois de mars 2014 j'avais l'intention de reprendre mon travail et j'ai contacté mon entreprise par lettre RAR afin d'obtenir un rdv ou alors les coordonnées du médecin du travail (depuis mon intégration dans cette entreprise en août 2012 je n'ai jamais passé de visite médicale pourtant stipulé dans mon contrat de travail et n'en ai jamais passé malgré mes multiples relances)mais mon employeur ne m'a jamais répondu. J'ai donc constaté avec mes autres collègues qu'il n'existe pas de MT (Médecin de Travail) dans cette entreprise : l'Inspecteur du T est au courant car je lui envoie systématiquement les doubles de courriers par RAR). Mon médecin traitant avec mon accord a monté un dossier pour inaptitude et pas de possibilité de reclassement. J'ai transmis le dossier à la CPAM et attend la suite.
Par ailleurs au 30avril 2014 j'avais un solde de congés payés non pris et le 30 juin sur mon bulletin de salaire je constate que mes jours de congés ont été perdus alors que j'étais dans l'incapacité de les prendre puisque je suis en arrêt maladie depuis décembre 2013.
L'entreprise a-t-elle le droit de me faire perdre mes jours de congés payés acquis ultérieurement ? Que dit la loi.
Merci pour votre aide et mes cordiales salutations

Par **P.M.**, le **14/07/2014** à **00:10**

Bonjour,
En tout cas, ce n'est pas la CPAM qui peut décider d'une inaptitude mais exclusivement le Médecin du Travail...
Par ailleurs les congés payés non pris du fait de l'arrêt-maladie restent reportés et l'employeur ne peut pas les annuler...

Par **moumdjui**, le **14/07/2014** à **13:43**

Bonjour,
merci de votre réponse. Dans l'entreprise qui m'emploie il n'y a pas de médecin du travail et que faire dans ce cas là ?

Par **P.M.**, le **14/07/2014** à **13:52**

Ceci voudrait dire que les coordonnées du Médecin du Travail ne sont pas affichées et donc que l'employeur est en infraction...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il faudrait savoir s'il y a des Représentants du Personnel, sinon, saisir de cette situation précise l'Inspecteur du Travail...
Mais vous pourriez déjà informer l'employeur par lettre recommandée avec AR que vous refuserez de reprendre le travail sans avoir passé la visite de reprise et que bien sûr il reste responsable du paiement de vos salaire pendant ce temps, ce pourquoi vous saisiriez s'il le faut le Conseil de Prud'Hommes en référé avec prise d'acte de rupture du contrat de travail à ses torts exclusifs et s'il le faut dépôt de plainte devant le Procureur de la République...
Par ailleurs, le médecin conseil de la Sécurité Sociale ou votre médecin traitant peuvent demander une visite de pré-reprise comme vous même d'ailleurs...

Par **moumdjui**, le **14/07/2014** à **14:11**

Bonjour,
Il n'y a pas de représentant du personnel dans l'entreprise depuis août 2012 date de la reprise de cette société. j'ai déjà informé l'inspecteur du travail par courrier depuis décembre 2013 mais je n'ai jamais eu de réponse. Doit-il me répondre ou pas ?

L'entreprise serait entrain d'organiser les élections des représentants du personnel mais ça ne change rien dans ma démarche de vouloir saisir les prud'hommes.

Je pensais qu'en l'absence du médecin du travail dans l'entreprise, le médecin Conseil de la CPAM pourrait jouer convenablement ce rôle et confirmer mon inaptitude !!!
PS : les pratiques dans cette entreprise ne m'encourage pas à reprendre le travail

Par **P.M.**, le **14/07/2014** à **17:01**

Tout dépend de la manière dont vous l'avez informé, vous pourriez aussi vous rendre à l'Inspection du Travail...
Le médecin conseil de la Sécurité Sociale est compétent en matière d'invalidité mais pas d'inaptitude comme je vous l'ai dit sinon dans ce cas le Médecin du Travail ne servirait à rien...
Ce serait peut-être l'occasion de pouvoir quitter l'entreprise en agissant comme je vous l'ai dit sans même avoir besoin d'une décision d'inaptitude et dans le cadre d'une démission considérée comme légitime objet de l'Accord d'application n° 14 du 14 mai 2014 pris pour l'application des articles 2, 4 e) et 26 § 1er b) du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage :
[citation]Chapitre 2 -
Sont également considérées comme légitimes, les ruptures à l'initiative du salarié intervenues dans les situations suivantes :
---
§ 2 - La démission intervenue à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont le salarié déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République.[/citation]
Je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés