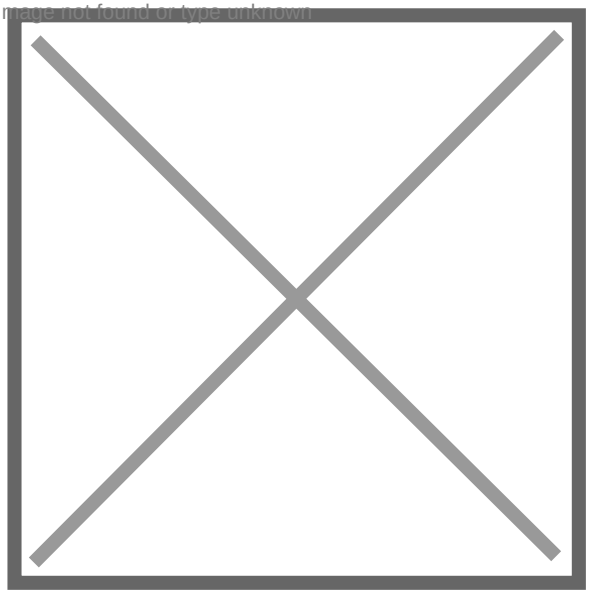
Image not found or type unknown



Passer temps partiel à temps plein

Par **lola**, le **12/10/2011** à **20:27**

Bonjour,
On me propose un travail à temps partiel pendant 4 mois ce qui ne m'arrange absolument pas car si cet employeur ne me prend pas à temps plein comme prévu je perds tout mon chômage.
Je dois commencer le 17 octobre. Si jamais je quitte ce cdd pour 1 temps plein, est-ce-que je perds mes indemnités ? sachant qu'elles se termine au mois de décembre mais qu'elles seront repoussé en vue des 3 jours travaillés par semaine.
Bien cordialement,

Par **pat76**, le **13/10/2011** à **14:49**

Bonjour

Vous allez signer un CDD à temps partiel, vous ne pourrez pas rompre ce CDD sauf en accord commun avec l'employeur en cas de faute grave ou de force majeure.

Vous ne pourrez rompre ce CDD que si vous signé un CDI.

Alors soit à la fin du CDD l'employeur vous propose un CDI, soit vous bénéficierez d'une prolongation de vos indemnités de chômage.

Quel est le motif de ce CDD à temps partiel, remplacement d'un salarié absent ou surcroît d'activité dans l'entreprise?

Il y a une période d'essai de prévue dans le contrat?

Par **lola**, le **13/10/2011** à **16:14**

Ce sera un temps plein si j'arrive à vendre...si j'arrive à vendre. Je suis très étonnée de ce que vous me dites car ici même j'ai lu que j'en avais le droit seulement si je trouve un temps pleins minimum de 3 mois soit 455h de travail.
Le motif est une embauche et si j'arrive à vendre il me garde....
Oui j'ai une période d'essai de seulement 15 jours et m'ont chômage est rallongé de très très peu vu que c'est partiel,
Bien cordialement,

Par **lola**, le **13/10/2011** à **17:20**

Re-bonjour
Est ce un cas de force de majeur si je ne suis plus dans la possibilité de subvenir à mes besoins au niveau finance (peut pas mettre essence pour aller travailler) à cause du fait que je travaille à temps partiel ? Sachant que si j'ai accepté ce contrat c'est pour voir si j'ai des chances d'être à temps plein. Mais si mon patron décidait de ne pas rompre le cdd partiel par exemple, ce serait un cas de force majeure ce fait que je ne puisse plus assumer mes finances ??
Merci par avance ?

Par **pat76**, le **13/10/2011** à **17:21**

Rebonjour

Le motif de votre CDD c'est: remplacement d'un salarié absent ou surcroît d'activité dans l'entreprise?

Lisez ce qui suit pour prendre connaissances de vos droits et vos obligations et ceux de votre employeur concenrant un CDD à temps partiel.

Article L1242-2 du Code du travail
Modifié par Ordonnance n°2010-462 du 6 mai 2010 - art. 1

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

Pour la période d'essai, elle est de 2 semaines maximum.

Article L1242-10 du Code du Travail

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

Sauf si des usages ou des stipulations conventionnelles prévoient des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Par ailleurs, avant la fin de cette période d'essai, votre employeur devra vous avoir obligatoirement envoyer passer une visite médicale d'embauche à la médecine du travail.

Article R4624-10 du Code du travail
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-19 ainsi que ceux qui exercent l'une des fonctions mentionnées à l'article L. 421-1 du code de l'aviation civile bénéficient de cet examen avant leur embauche.

En ce qui concerne le contrat du travail à temps partiel voici ce qu'indique le Code du Travail.

Article L3123-14 du Code du travail
Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24

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 et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, 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

Article L3123-16 du Code du Travail

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article L. 313-12 du code de l'action sociale et des familles, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à ces dispositions :

1° Soit expressément ;

2° Soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Article L3123-17 du Code du travail
Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V)

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Article L3123-18 du Code du travail

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite fixée à l'article L. 3123-17 dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.

Article L3123-19 du Code du travail
Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V)

Lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Article L3123-20 du Code du Travail

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Article L3123-21 du Code du travail

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Article L3123-22 du Code du travail

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les cas d'urgence définis par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

La convention ou l'accord collectif de branche étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement prévoit des contreparties apportées au
salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deça de sept jours ouvrés.

Article L3123-23 du Code du Travail

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

L'accord collectif permettant les dérogations prévues aux articles L. 3123-18, relatif au nombre d'heures complémentaires, et L. 3123-22, relatif au délai de prévenance en cas de modification de la répartition du travail, comporte des garanties relatives à la mise en oeuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

Article L3123-24 du Code du travail

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en vertu du 3° de l'article L. 3123-14.

En ce qui concerne une éventuelle rupture du contrat voici ce qu'indique le Code du Travail

Article L1242-1 du Code du Travail

Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article L1242-2 du Code du travail
Modifié par Ordonnance n°2010-462 du 6 mai 2010 - art. 1

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

Article L1242-3 du Code du travail

Outre les cas prévus à l'article L. 1242-2, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu :

1° Au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;

2° Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Article L1242-4 du Code du Travail
Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3

A l'issue d'un contrat d'apprentissage, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas mentionnés aux articles L. 1242-2 et L. 1242-3 et, en outre, lorsque l'apprenti doit satisfaire aux obligations du service national dans un délai de moins d'un an après l'expiration du contrat d'apprentissage.

Après liquidation de sa pension, un salarié peut conclure un contrat de travail à durée déterminée avec le même employeur, en application de l'article L. 1242-3, pour l'exercice des activités de tutorat définies au 8° de l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale. Un

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

décret détermine la durée de ce contrat.

Par ailleurs, prenez connaissance de la convention collective dont vous dépendez.

Un problème financier ne sera pas un cas de force majeure pour rompre votre CDD.

Par **lola**, le **14/10/2011** à **13:56**

Bonjour
Oui c'est un CDD en vue d'un CDI seulement si mes ventes sont correctes...risque à prendre.
Merci beaucoup pour toute vos réponses . On apprend pas mal de chose sur ce site.
Bonne journée

Par **pat76**, le **14/10/2011** à **14:48**

Bonjour lola

Vous n'avez pas indiqué le motif de votre CDD, remplacement d'un salarié absent ou surcroît d'activité dans l'entreprise?

Par **lola**, le **14/10/2011** à **22:50**

Dans le contrat écrit que j'ai je cite :
Il est reconnu au présent contrat pour l'emploi d'assistante, emploi par nature temporaire et relevant du secteur d'activité de la formation et pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée.

J'ai tout de suite parlé de cette phrase et le recruteur m'a dit : j'ai pris ça sur un exemple de contrat et il y a pas de raison que je ne vous garde pas si vous faites l'affaire...

Donc très risqué...car arrivé à un moment je ne pourrai plus assurer le temps partiel...

Cordialement,

Par **pat76**, le **15/10/2011** à **12:38**

Bonjour lola

Vous pouvez toujours prendre contact avec l'inspection du travail qui vous dira si le CDD établi par votre employeur est légal.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Vous y allez avec l'exemplaire de votre contrat.

Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP)

Cité Administrative
Boulevard Georges Chauvin
27023 EVREUX Cedex

Tel: 02.32.24.86.50
Fax 02.32.24.86.95

Par **lola**, le **16/10/2011** à **19:29**

Bonjour,

Oui parce qu'il m'a dit qu'il avait pris un modèle sur ordinateur mais ça me protège pas. Merci beaucoup pour les coordonnées. Je vais voir ça en ce compte là. J'ai pu voir dans un document ce la société que ce poste à été créé en septemre 2011 car il y a plusieurs structure donc je pense qu'il veut voir ce que ça donne. Je vais tester la température car je commence demain. Merci encore à vous
Bonne soirée

Par **pat76**, le **18/10/2011** à **13:39**

Bonjour

La création d'un poste n'est pas motif à l'établissement d'un CDD, l'employeur pouvait vous faire un CDI avec période d'essai.

c'est pourquoi je vous invite à prendre contact au plus t^t avec l'inspection du travail pour faire vérifié la validité de votre CDD lequel , c'est un avis perssonnel, n'est pas conforme à la législation du travail concernant les motofs pour l'établissement d'un CDD.

En cas de litige, vous pourrez redemander la qualification de votre CDD en CDI devant le Conseil des Prud'hommes.

Mais, prenez avant tout l'avis de l'inspection du travail.

Par **lola**, le **18/10/2011** à **18:28**

d'accord je vais faire ça merci beaucoup et bonne soirée

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés