



## Abus contrat étudiant? urgent!!

Par **azerty789**, le **13/12/2011** à **15:14**

Bonjour,

Je travaille actuellement comme hôtesse de caisse chez Decathlon. Mon contrat est un contrat a temps partiel (CDI ) sur une base hebdomadaire de 10h (pouvant aller jusqu'à 34.5h) Je suis étudiante, ma patronne me dit que mon contrat est donc un contrat étudiant et que de ce fait je dois être disponible durant les jours fériés, les vacances scolaires et les week end.

Depuis 4 mois je travaille tous les samedis car on ne m'autorise pas à travailler dans la semaine (Apparemment les jours de semaines sont réservés aux hôtessees qui travaillent minimum 25h/ semaine).

Mon problème est le suivant:

Sur mon contrat il n'est mentionné nul part qu'il s'agit d'un contrat étudiant, et encore moins que je suis obligée de travailler le samedi et durant jours fériés+ vacances scolaires.

Lorsque j'ai signé mon contrat, mon patron n'était pas le même qu'aujourd'hui et il ne m'a jamais précisé ce qu'on me dit aujourd'hui. Il m'avait dit que pour le moment je pouvais travailler le samedi si cela m'arrangeait, et que nous verrions selon mes disponibilités au fil de l'année.

Ma patronne actuelle est-elle en droit de m'obliger à travailler lorsque elle a besoin de moi? Car pour dire les choses clairement je sers de joker.

Prochainement, je vais être obligé de travailler durant les fêtes de fin d'année alors que je devais partir en vacances ( billets déjà réservés, billets que je vais donc perdre).

Pourriez-vous m'éclairer s'il vous plait?

Cordialement.

Par **pat76**, le **13/12/2011** à **15:39**

Bonjour

Vous avez signé un CDI à temps partiel, voici ce qu'il doit indiqué.

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 L3123-17 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 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 ".

Un conseil, prenez votre contrat, vos bulletins de salaire et allez à l'inspection du travail. Si vous n'avez jamais passé de visite médicale d'embauche à la médecine du travail, n'hésitez

pas à le signaler.

Vous aviez averti votre employeur de votre départ en congé en précisant la date de départ?

Vous l'aviez informé par courrier recommandé avec avis de réception, à quelle date l'aviez vous prévenu?

Par **azerty789**, le **13/12/2011** à **16:14**

Merci d'avoir répondu si vite.

Je ne suis pas une experte en droit donc je vous copie le contrat:

1) Votre lieu de travail sera \*\*\*\*\*. Vous vous engagez à respecter le règlement intérieur qui est vigueur. Vous recevrez vos directives de travail de \*\*\*\*\*.

2) Votre base horaire hebdomadaire contractuelle est de 10.00h. Votre durée annuelle de travail effective sera calculée sur l'année. Ce calcul doit s'effectuer sur la base de la durée conventionnelle du travail diminuée des jours de congés légaux ou conventionnels. Elle vous sera indiquée lors de la remise du planning annuel. L'année de référence sera du 1er juin au 31 mai.

3) Le planning annuel mentionne à titre indicatif le nombre d'heure par semaine. Sauf souhait de votre part, vous bénéficierez d'une semaine à 0. Là ou les semaines non travaillées d'une durée minimale d'une semaine ne seront pas modifiables sauf demande express de votre part. Votre horaire hebdomadaire variera entre 0 et 34.5h sans pour autant atteindre la durée légale de travail. Les heures faites entre votre base hebdomadaire contractuelle et le plafond de 34.5 ne sont pas des heures complémentaires. Sont des heures complémentaires, les heures comptabilisées au 31 mai et qui dépasseront le volume prévu lors de la remise du planning annuel.

Vous pourrez être amené à effectuer des heures complémentaires dans la limite d'1/3 de votre durée totale de travail. Ces heures ne peuvent avoir effet de porter la durée moyenne hebdomadaire de travail au niveau de la durée légale du travail.

Vous devrez réaliser une journée de solidarité à raison d'1/5 de votre base hebdomadaire moyenne contractuelle.

Un planning hebdomadaire indiquant la répartition des heures sur les jours de la semaine vous sera communiqué au moins deux semaines à l'avance par voie d'affichage. Ce planning sera non modifiable sauf avec votre accord ou sauf évènement exceptionnel ou non prévisible (maladie, accident, variation climatique...).

Vos horaires de travail hebdomadaire sont repartis sur 5 jours maximum.

4) Nous vous rappelons en outre, que dans le cadre de votre travail, il pourra vous être demandé de participer aux inventaires, déménagements, entrepôts, préparation des articles à la vente, réparation et autres tâches liées à l'activité normale de l'établissement.

5) Vous vous engagez à ne pas dépasser les durées maximales en matière de temps de travail dans l'hypothèse où vous cumulerez plusieurs emplois.

6) Vous avez à tout moment la possibilité de faire connaitre votre désir d'occuper un poste à

temps plein dans l'entreprise.

Selon mon planning annuel je n'étais pas censée travailler plus de 10h par semaine pendant les vacances de Noël, je n'aurai donc travaillé que le samedi, ma patronne ne savait donc pas que je devais partir en vacances car ce ne sont pas des congés d'entreprise.

Je n'ai jamais passé de visite médicale.

J'aimerais savoir si l'erreur vient du patron qui m'a engagée il y a 4 mois ou de mon actuelle responsable? Je ne comprends pas pourquoi je suis obligée de travailler plus de 10h par semaine lorsque cela ne me convient pas.

Par **pat76**, le 13/12/2011 à 16:41

Bonjour

Faites comme je vous l'ai indiqué, allez à l'inspection du travail avec votre contrat et vos bulletins de salaire.

Votre CDI à temps partiel n'est pas conforme à la législation du travail.

N'omettez pas de signaler que vous n'avez pas passé de visite médicale d'embauche.

Votre employeur rien que pour cela sera convoqué à l'inspection du travail. Si il en est de même pour vos collègues, l'amende va être sévère.

Vous aviez envoyé une lettre pour informer votre employeur de votre date de départ en congé?

Depuis quand avez-vous été embauchée?

Par **azerty789**, le 13/12/2011 à 16:51

Je vais essayer de me renseigner auprès de l'inspection du travail dans ce cas.

Non elle n'était pas au courant, je ne pensais pas devoir lui dire car je ne devais pas travailler à ces dates selon mon planning annuel.

Elle l'a appris samedi dernier.

J'ai été embauchée le 19 août dernier.

Mais est-ce normal qu'elle me dise que mon contrat est un contrat étudiant? et qu'il se définit donc par la disponibilité totale de l'étudiant durant les week end, les jours fériés et les vacances scolaires?

Par **pat76**, le **14/12/2011** à **13:21**

Bonjour

Vous n'avez pas un contrat étudiant, allez à l'inspection du travail.

Par contre pour les jours de congé, vous risquez de ne pouvoir partir car vous auriez dû informer votre employeur de votre départ en vacances au mois deux mois à l'avance.

De plus, les jours de congé payé que vous avez acquis depuis que vous êtes embauchée au mois d'août, ne pourront être pris qu'à partir du 1er juin 2012.

Ce sera au bon vouloir de l'employeur de vous laisser partir en congé et malheureusement pour vous il sera dans son droit s'il refuse.

Je pensais que vous aviez beaucoup plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour l'instant, il s'agit pour vous de vous rendre à l'inspection du travail avec votre contrat et vos bulletins de salaire.

N'oubliez pas de signaler que vous n'avez pas eu de visite médicale d'embauche.

Par **azerty789**, le **14/12/2011** à **19:12**

Bonsoir,

Vous dites donc, que je suis obligée d'être présente durant les vacances scolaires car je ne l'ai pas prévenu de mon départ en congé?

Je suis donc tenue de faire part de ma "vie privée" à l'entreprise?

Par **pat76**, le **14/12/2011** à **19:26**

Bonjour

Vous avez un contrat de travail et donc pour prendre vos jours de congé payé, vous devez en aviser votre employeur et il y a des délais à respecter aussi bien pour l'employeur que pour le salarié.

L'employeur est libre de par son pouvoir de direction, d'imposer les dates des congés payés.

Article L3141-13 du Code du travail:

La période de prise des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de

travail. Elle comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

A défaut de convention ou accord collectif de travail, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Article L3141-14 du Code du travail:

A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

1° De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

2° De la durée de leurs services chez l'employeur ;

3° Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Article L3141-16 du Code du travail

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 22 juin 1994; Bull. Civ. V, n° 210:

" Le droit aux congés ne devenant effectif que le jour où le salarié est admis à en jouir, l'étendue de ses droits doit être déterminée par l'application des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur à cette date.

Donc vous prendrez connaissance de votre convention collective, mais je vous le rappelle, les jours de congé payés que vous avez acquis ne pourront être pris qu'à partir du 1er juin 2012 d'après la législation du travail.

Les jours de congés que vous avez acquis allant de la période du 1er juin 2011 au 31 mai 2012 pour leur acquisition.

Ce sera au bon vouloir de votre employeur pour que vous puissiez les prendre avant la période légale qui débutera le 1er juin 2012.

Par **azerty789**, le **14/12/2011** à **19:32**

Oui bien entendu, je sais que je ne pourrai prendre mes congés payés qu'à partir du 1er juin 2012.

Peut être que je ne comprends pas bien ce que vous me dites...

J'effectue 10h par semaine, le samedi en général, je suis donc "libre" durant la semaine. Ce ne sont pas des congés payés, simplement des jours où je ne travaille pas

Vous dites que je dois prévenir mon employeur lorsque je ne suis pas disponible la semaine même quand je ne suis censée travailler que le samedi?