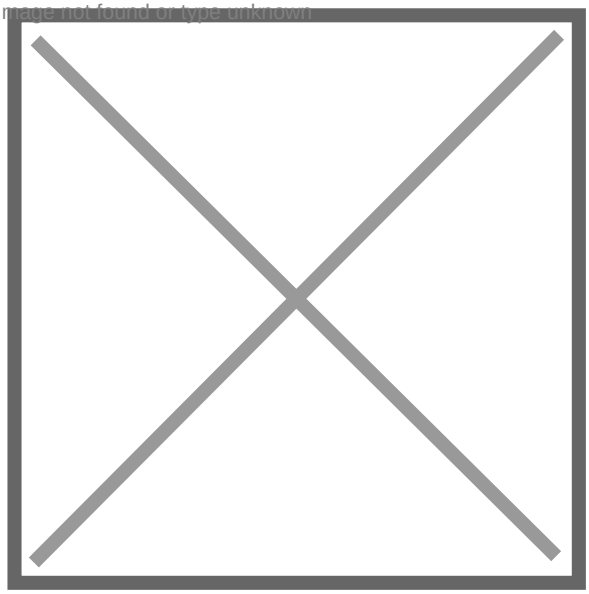
Image not found or type unknown



Y a t-il matière à aller aux prud hommes ?

Par **nicole6226**, le **29/11/2011** à **14:28**

Bonjour à tous et toutes

Voilà, mon conjoint est dans une situation pour le moins pas claire, et l'on voudrait savoir si nous avions quelque recours que ce soit devant sa situation qui a lieu du 1er au dernier point chez le même employeur et toujours au même poste à savoir caviste.

1/ Premier contrat de 8 jours selon la déclaration d'embauche en mai 2006 qui a duré jusqu'en aout 2006...Soit 3mois.
Fin de CDD sans prime de précarité.
Il est "ouvrier qualifié" sur l'attestation assedic, qui correspond à un niv 3/ échelon 1.

2/ 2eme contrat de 15 jours en mai 2007, contrat saisonnier qui s'est terminé le 31 aout 2007 donc 3 mois au lieu de 15j (sans avenant).
Pour le même métier qu'en 2006 mais cette fois il est déclaré ouvrier agricole, niv 1 / echelon 2.
Pas de certificat de travail, ni d'attestation assedic ni reçu solde tt compte.

3/ Le 4 septembre 2007, "contrat vendanges" de 30 jours toujours au même poste (caviste), pas de délai de carence entre les 2 contrats.
Contrat dont la fin théorique était le 4 oct 2007 et qui s'est fini le 7 mai 2008 soit 8 mois après, sans avenant toujours.
A la fin certificat de travail du 4/09/07 au 7/05/08.

4/CDD temps plein pour accroissement temporaire de l'activité, au même poste (donc pas d'accroissement particulier) du 9 mai 2008 (soit sans délai de carence avec le précédent) au 9/11/2008.
Le 9 nov 2008, avenant qui prolonge "l'accroissement d'activité" imaginaire jusqu'en mai

2009. Et enfin en mai 2009 un CDI mais à un niveau égal à son 2eme contrat, donc "ouvrier agricole" niveau 1/echelon 2 alors qu'il est responsable de la cave de vinification. Qui correspond au minimum à un niveau 3 echelon 2, qu'il a désormais.

Je sais que sa situation s'est arrangée, que tout ça c'est du passé mais en triant ses papiers il s'est rendu compte qu'il était pris pour un c** depuis 4 ans et se demande s'il peut réclamer dédommagement.

Nous avons un témoin qui est prêt à certifier qu'il a toujours fait le même métier, donc pas vendangeur, ni saisonnier mais bien caviste et ensuite responsable de cave. (puisqu'il a pris la place de ce témoin qui l'a formé au métier à l'époque)

De plus, si il y a matière à monter un dossier, peut-on y joindre que sa photo est mise en ligne sans son consentement, de plus avec un intitulé de poste qui ne correspond pas à la réalité (il est + élevé sous la photo que ce à quoi sa paie correspond !)

Merci d'avance, j'espère que ce n'est pas trop brouillon... Au besoin je préciserai.
Merci

Par **pat76**, le **29/11/2011** à **15:15**

Bonjour

Pour commencer, avant d'entamer une procédure devant le Conseil des Prud'hommes, votre conjoint prend tous ses contrats, ses bulletins de salaire, et autres documents remis par l'employeur et va à l'inspection du travail.

Ensuite, avec les renseignements qu'il aura obtenu de l'inspection du travail, revenez sur le forum.

Par **nicole6226**, le **29/11/2011** à **15:30**

Merci pour cette réponse.

Nous avons téléphoné à l'inspection du travail, cela lui semble " très litigieux" (je cite.)

Nous avons pris rdv avec un délégué syndical qui trouve que l'on pourrait demander une requalification depuis 2007 en cdi puisque son métier à toujours été le même (en atteste le témoignage de son ex collègue) et que ses contrats successifs changeaient juste d'intitulé ou de forme (saisonnier, vendanges....) mais cela vaut-il le coup est notre vrai question.

Qu'entrainerait une requalification depuis 2007 ? Sur quel base pouvons nous demander des dommages ?

Je précise que depuis il est en CDI mais il trouve que ce CDI aurait dû avoir lieu depuis le début et que ce préjudice est incalculable. De plus, vu comme les relations se sont dégradées

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

suite à un A.T... Il ne souhaite pas continuer à courber l'échine longtemps.

Merci à vous

Par **pat76**, le **29/11/2011** à **16:19**

Rebonjour

La demande de requalification devra être faite directement devant le bureau des jugements.

Surtout pas de référé, le juge des référés n'ayant pas compétence pour requalifier un cdd en cdi. (je l'ai encore constaté hier à l'audience des référés du Conseil des Prud'hommes de PARIS)

Un conseiller syndical, pourra l'aider dans la procédure.

Il pourra réclamer des dommages et intérêts pour le préjudice subi.

Article L1245-2 du Code du travail

Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

Lorsque le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Caasation en date du 7 juillet 2010, pourvoi n° 08-40893:

" Le travailleur saisonnier dont le contrat de travail est requalifié en contrat à durée indéterminée peut prétendre à être indemnisé au titre des périodes nontravaillées entre deux saisons s'il s'est tenu à la disposition de l'entreprise pendant ces périodes pour effectuer un travail ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 17 juin 2005, pourvoi n° 03-44900:

" Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de requalification est le dernier salaire perçu avant la saisine de la juridiction par le salarié "

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 10 juin 2003, pourvoi n° 01-

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

40779:

" Dans le calcul de l'indemnité de requalification, il doit être tenu compte des heures supplémentaires accomplies par le salarié ".

Par **nicole6226**, le **29/11/2011** à **16:30**

Je vous remercie beaucoup pour tous ces renseignements, espérons que le témoin de tout ça ne revienne pas sur sa décision de faire l'attestation.

En effet le conseiller syndical lui à l'air de penser que s'il demande une requalification, il peut demander un rappel de salaire sur toute la période qui couvre l'exécution de son métier de caviste (et non ouvrier vendange ou saisonnier) et que de ce fait, il pourrait demander la différence de salaire horaire sur le temps normal (151.67h) mais aussi sur les CP et heures sup. Puisque son métier correspondait à un autre niveau et donc autre rémunération selon la grille de la CC.
C'est jouable d'après vous ce qu'il compte faire ?

Concernant la requalification du CDD en CDI, celle ci peut-elle avoir lieu même si le contrat utilisé (contrat saisonnier ou vendanges dans son cas) est vicié (puisque pas du tout en rapport avec la tâche effectivement accomplie) ?

Je ne saurais comment vous remercier vous nous êtes d'une grande aide

Par **pat76**, le **29/11/2011** à **16:37**

Rebonjour

Tenez compte des textes que je vous ait indiqués dans mon précédent message.

La saisine pour la requalification devra être faite directement devant le bureau du jugement.

Pour les indemnités, il y aura au minimum un mois de salaire pour la requalification, et ensuite le manque à gagner entre chaque contrat.

Il n'y aura qu'une seule indemnité de requalification pour tous les contrats

Avis de la Cour de Cassation en date du 25 janvier 2005 n° 0050003; RJS 2005, page 351, n° 488:

" Lorsque le juge requalifie une sucession de contrats conclus avec le même salarié en CDI, il ne doit accorder qu'une seule indemnité de requalification dont le montant ne peut être inférieur à un mois de salaire ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 18 mai 2011, pourvoi n° 09-

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

68236:

" Le droit à indemnité de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée naît dès la conclusion de ce contrat en méconnaissances des exigences légales, peu important qu'un contrat à durée indéterminée ait été ultérieurement conclu entre les parties ".

Arrêts de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 10 juin 2003, pourvoi n° 01-40808, en date du 28 novembre 2000, pourvoi n° 98-42999 et en date du 7 avril 2010, pourvoi n° 08-41534:

" La juridiction saisie par un salarié qui fait droit à sa demande de requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée doit condamner d'office l'employeur au paiement d'une indemnité spécifique de requalification qui ne peut être inférieure à un mois de salaire ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 17 juin 2005, pourvoi n° 03-44900:

" Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de requalification est le dernier salaire perçu avant la saisine de la juridicition par le salarié ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 8 juillet 2003, pourvoi n° 02-45092 et en date du 30 novembre 2010, pourvoi n° 09-40160:

" L'indemnité de requalification peut se cumuler avec les sommes dues au salarié au titre de salaires impayés.

Le juge qui fait droit à une demande de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée doit allouer au salarié l'indemnité spécifique de requalification prévue par l'article L 122-3-13 (L 1245-2 nouveau) du Code du travail et peut, sans réaliser un cumul d'indemnités illicite, accorder au salariés les sommes dues au titre de salaires impayés ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 7 juillet 2010, pourvoi n° 08-40893:

" Le travailleur saisonnier dont le contrat de travail est requalifié en contrat à durée indéterminée peut prétendre à être indemnisé au titre des périodes non travaillées entre deux saisons s'il s'est tenu à la disposition de l'entreprise pendant ces périodes pour effectuer un travail ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 18 mai 2004; RJS 2004, page 544, n° 795:

" L'action indemnitaire exercée sur le fondement de l'article L 122-3-13, alinéa 2 (L 1245-2, alinéa 2 nouveau) du Code du travail, est soumise à la prescription trentenaire ".

c'est arrêt signifie que la prescrition, pour réclamer les salaires concernant une requalification en CDI de tous les contrats CDD, n'est pas de 5 ans mais de 30 ans. Donc, votre conjoint pourra remonter jusqu'à son premier CDD si celui-ci devait être requalifié en CDI.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

En ce qui concerne sa photo qui a été utilisée sans son accord, c'est devant un Tribunal Civil qu'il faudra faire une demande en dommages et intérêts.

Article 9 du Code civil
Créé par Loi 1803-03-08 promulguée le 18 mars 1803
Modifié par Loi 1927-08-10 art. 13
Modifié par Loi n°70-643 du 17 juillet 1970 - art. 22 JORF 19 juillet 1970
Modifié par Loi n°94-653 du 29 juillet 1994 - art. 1 JORF 30 juillet 1994

Chacun a droit au respect de sa vie privée.

Les juges peuvent, sans préjudice de la réparation du dommage subi, prescrire toutes mesures, telles que séquestre, saisie et autres, propres à empêcher ou faire cesser une atteinte à l'intimité de la vie privée : ces mesures peuvent, s'il y a urgence, être ordonnées en référé.

Article 1382
Créé par Loi 1804-02-09 promulguée le 19 février 1804

Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer

Le fait que le témoin ait eu à assigner dans le passer l'employeur devant les prud'hommes ne devrait pas être un obstacle au témoignage.

Il y a un précédent prud'hommal qui ne sera pas en faveur de l'employeur sauf si le témoin n'avait pas eu gain de cause.

Je pense que déjà au visa des contrats, le Conseil des Prud'hommes se fera sa propre opinion quant à leur légalité.

Bon courage pour la suite et n'hésitez pas à solliciter le forum si cela vous semble nécessaire.

Par **nicole6226**, le **29/11/2011** à **17:06**

" au minimum un mois de salaire"
Sur quoi se base cette indemnisation si elle est "minimum" mis à part le dernier salaire perçu avant la saisine ? Quel est le système de "multiplication" potentiel ?

Le témoin de mon mari est lui aussi allé aux prud hommes avec ces mêmes employeurs, son témoignage ne risque t-il pas d'être en quelque sorte " décrédibilisé" du fait de leur passé ?

Par **nicole6226**, le **29/11/2011** à **17:07**

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

J'ai aussi compris en me renseignant sur divers sites que si les relations contractuelles avaient continué après la fin du CDD litigieux, l'indemnité de requalification ne pouvait dépasser un mois de salaire.
Est-ce bien cela ?

Par **pat76**, le **29/11/2011** à **18:03**

C'est cela même, l'indemnité de requalification ne pourra pas être inféreiure à un mois de salaire, mais ne pourra pas être accordée pour chaque CDD requalifié.

Si il a par exemple 4 CDD requalifiés chacun en CDI, il n'y aura qu'une indemnité de requalification pour les 4CDD.

C'est indemnité de un mois de salaire devra correspondre au montant du dernier salaire perçu par votre conjoint avant la saisine du bureau de jugement du Conseil des Prud'hommes.

Par contre pour tout ce qui rapporte aux salaires, votre conjoint ne pourra pas demander au-delà de 5 ans.

La prescription trentenaire ne concerne uniquement que l'indemnité de requalification.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés