



## Quitter temps partiel pour temps plein

Par **abonillo**, le **12/01/2011** à **15:01**

Bonjour à tous,  
voilà ma ou plutôt mes questions  
mon fils de 24 ans et actuellement employé à temps partiel 24h en temps qu'employé dans un magasin de vente de matériel informatique/hifi/video.  
En fait son patron ne lui a jamais fait signer de contrat!  
De plus il lui fait faire plus d'heures que prévu et ne les paye jamais  
il a actuellement une agence qui lui propose un intérim de trois minimum avec possibilité d'embauche mais non garanti il sera beaucoup mieux payé bien sûr.  
mes questions sont les suivantes:

\* s'il quitte son emploi actuel et qu'il prend sa mission intérim aura-t-il droit aux indemnités de licenciement si la mission n'est pas prolongée.

\* Actuellement il n'a pas de contrat signé peut-on considérer qu'il s'agit d'un CDI?

\* Quelqu'un aurait-il une idée afin de régler au mieux ce départ? pour moi le plus simple ce serait un licenciement au pire sans indemnités de manière à pouvoir bénéficier des allocations au cas où sa mission ne serait pas prolongée ou transformée en CDD/CDI

merci à vous.

Par **P.M.**, le **12/01/2011** à **15:16**

Bonjour,

En cas de démission, le salarié n'ouvrira des droits à Pôle Emploi que s'il travaille au moins pendant 3 mois ou 455 h, en une ou plusieurs fois, sans être à l'initiative de la rupture...  
L'employeur en faisant travailler le salarié à temps partiel sans contrat écrit est dans l'illégalité et on peut de toute façon effectivement considérer qu'il s'agit d'un CDI sans période d'essai...  
La conclusion d'une [rupture conventionnelle](#) pourrait être possible si accord des deux parties...

Par **Cornil**, le **12/01/2011 à 16:21**

Ah bon, une rupture conventionnelle dans la cadre d'une situation de contentieux entre l'employeur et le salarié serait donc maintenant légitime!  
J'avais lu d'autres sons de cloche auparavant de PM!

Par **abonillo**, le **13/01/2011 à 12:08**

Bonjour,

Merci pour vos réponses, effectivement la situation n'est pas très favorable.

Dans le cas d'une rupture conventionnelle serait-il possible de le faire sans verser d'indemnité de licenciement? car je pense que c'est ce qui bloque l'employeur de mon fils il préférerait qu'il démissionne pour ne pas avoir à la payer.

Mais vu qu'il n'y a que quatre ans qu'il est là et le faible salaire cela ne lui ferait pas perdre grand chose et il aurait tout à gagner de tenter sa chance ailleurs.

Par contre j'ai peur que s'il ne verse rien la rupture conventionnelle ne soit pas validée par le pôle emploi.

Est-il possible de mettre fin à ce contrat qui n'existe pas quitte à se passer des indemnités mais en gardant la sécurité de pouvoir bénéficier dans le cas échéant d'une couverture chômage?

Merci à vous

Par **P.M.**, le **13/01/2011 à 12:37**

Bonjour,

Il est évident que le salarié n'irait pas crier sur les toits comme un certain inconscient qu'il est en conflit avec l'employeur...

Si celui qui est encore plus cloche pouvait se contenter de répondre sans interpeler ou invectiver, à condition qu'ils en aient la compétence et en soient capables...

Le salarié ne peut pas renoncer à un droit tel que l'indemnité légale et ce serait un motif de refus d'homologation non pas par Pôle Emploi mais par l'administration du travail...