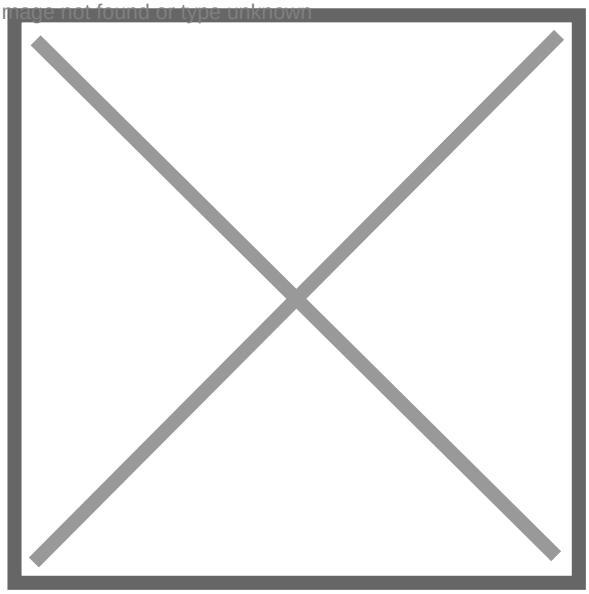
Image not found or type unknown



Cdi temps partiel avant la fin du cdd temps partiel

Par **lisou68**, le **04/04/2013** à **17:23**

Bonjour,
j'ai effectué un cdd à tiers temps de sept 2010 à mars 2013 (remplacement de congé parental). J'ai signé chez le même employeur (pour un site différent) un CDI à mi-temps depuis sept 2012. J'ai donc travaillé pour le même employeur (sur deux sites différents) de sept 2012 à mars 2013 (CDD à 1/3 tps + CDI à 1/2tps). Le salaire concernant ces deux contrats figurent sur la même fiche de paie (une ligne pour chaque poste). Je viens de recevoir ma fiche de paie de mars (mon cdd a pris fin le 3 mars 2013 avec le retour du salarié qui était en congé parental) et mon employeur refuse de me verser une prime de précarité (et de m'établir un solde de tout compte) au motif que j'ai encore un CDI. Qu'en est-il exactement?
Merci pour votre aide.

Par **moisse**, le **04/04/2013** à **17:35**

Il a tort.
La règle est d'interprétation stricte.
La prime de précarité, lorsqu'elle existe (hors contrats saisonniers et d'usage donc) est due dès l'échéance du contrat sauf si l'employeur fait une proposition de CDI.
Aucune proposition de CDI n'a suivi l'échéance du 3 mars 2013, la prime est donc due.
La prétention à un indu du fait de l'existance d'un CDI à temps partiel ne vise qu'à éluder le versement de cette prime comme à la délivrance d'un certificat de travail, d'une attestation Pole-emploi.

Le CDD ayant pris fin, vous pouvez être éligible à un complément de ressources par le versement d'une allocation Pole-emploi.
Cela devrait suffire à convraicre l'employeur qu'il engage sa responsabilité du fait de sa seule impéritie.
En outre le cumul d'un tiers temps avec un mi-temps n'est pas acceptable sur la durée compte tenu des amplitudes maximales hebdomadaires et pluri-hebdomadaires.
Je suppose enfin que ce même employeur a omis de vous faire bénéficier du paiement des heures complémentaires voire supplémentaires auquelles ce cumul débouche.
Pour finir, j'avoue être un peu sceptique sur la validité du CDD primitif visant à remplacer un Emploi Temps Plein ou ETP car un tiers-temps.

Par **lisou68**, le **04/04/2013** à **17:45**

Pour info, le cdd était un remplacement de congé parental partiel (d'où le 1/3 tps)

Concernant ma demande de solde de tout compte, mon employeur m'a répondu:
"J'ai à nouveau eu, ce jour, une conversation avec notre avocate spécialisée dans le droit du travail.

Elle confirme, à nouveau, ce que je vous avais déjà dit lors de notre dernière conversation téléphonique du 03/04/2013, à savoir qu'il n'y a pas lieu de vous délivrer de "solde de tout compte" puisque vos relations avec votre employeur se poursuivent par un C.D.I.

La délivrance du solde de tout compte s'effectue uniquement lorsqu'il y a entre vous et votre employeur "une fin de relations", ce qui met le salarié en position de précarité.

Ceci n'est absolument pas votre cas puisque vous êtes actuellement chez nous en C.D.I. (il n'y a pas eu de rupture entre la fin de votre CDD et la signature de votre CDI actuel : vous avez signé le CDI alors que vous étiez encore en CDD de remplacement)

Par conséquent, vous n'êtes pas en position de précarité. (il n'y a pas lieu de vous verser une indemnité de fin de contrat et de plus votre taux horaire actuel durant votre CDI est supérieur (75h84/mois) au taux horaire effectué durant votre CDD (50h45/mois)

En espérant avoir répondu à vos interrogations et,
en restant bien entendu à votre disposition pour de plus amples renseignements"

Que faire alors?

Par **moisse**, le **04/04/2013** à **18:13**

Ce genre de litige est de la compétence du conseil des prudommes.
Vous avez intérêt à le saisir car de toute évidence si votre contrat CDI perdure encore quelques temps, vous ne reverrez jamais votre prime de précarité ni le reste.
C'est votre employeur qui est responsable de cette situation, c'est à lui de régulariser.
Je corrige mon addition des différents temps, un tiers temps plus un mi-temps c'est encore

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

inférieur à un temps complet.

Par **Lag0**, le **04/04/2013** à **18:14**

Bonjour,
Votre employeur se rapporte à l'article L1243-8 du code du travail qui dit :

[citation]Article L1243-8

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

[/citation]

Or, dans votre cas, votre relation de travail se poursuit bien par un CDI avec l'employeur.

Il ne faut pas confondre le cas où un salarié refuse un CDI suite au CDD, dans ce cas, il ne perd la prime de précarité que si le CDI refusé est exactement aux mêmes conditions que le CDD, et le cas présent où les relations se poursuivent par un CDI, dans ce second cas, quelques soient les conditions du CDI, même inférieures à celles du CDD, la prime de précarité n'est pas due.

Par **lisou68**, le **04/04/2013** à **18:19**

même si le CDI date de 7 mois avant le CDD???

Par **moisse**, le **04/04/2013** à **19:17**

Pour ce qui est des heures j'ai effectivement fourché en additionnant 2/3 et 1/2 au lieu de 1/3 et 1/2 et j'ai d'ailleurs réussi à corriger la suite de mes réponses.
Pour Lag0 dont j'estime en général la pertinance des réponses, je m'inscris en totale contradiction, car le contrat de travail ne se poursuit pas.
Les relations qui existaient au préalable ne peuvent pas être qualifiées de postérieures au CDD, ce qu'implique l'article L1343-8 précité.
C'est une situation insolite ceci dit.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Lag0**, le **05/04/2013** à **10:19**

Bonjour moisse,
Je comprends tout à fait que vous ayez un point de vue différent, mais je parle, hélas, d'expérience pour avoir perdu une affaire similaire au CPH.
Le texte a été appliqué à la lettre, ce que je fais aussi depuis !
Du moment que la relation de travail se poursuit en CDI avec l'employeur, la prime de précarité du CDD n'est pas due. Quelque soit le CDI en question...

Par **moisse**, le **05/04/2013** à **10:36**

En tant qu'employeur(ex) j'estimerai avoir tort dans cette affaire et ne risquerai pas une instance au CPH.
J'ignore si les montants en jeu vaillent de pourrir l'ambiance, mais sur le seul plan d'une pétition de principe je tenterai une saisine qui serait loin d'être abusive même en cas d'échec.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés