



Intermittent dans les Pompes funèbres

Par **Emepie**, le **30/03/2015** à **20:32**

Bonjour,

Je m'essaye aujourd'hui à poser mes questions sur un site en ligne car je suis en difficulté dans mon entreprise.

J'ai un CDI Intermittent de 500 heures annuelles de Chauffeur-Porteur dans les Pompes Funèbres, et toujours en période d'essai.

La convention collective entourant mon emploi stipule que je ne dois pas accomplir plus de 70 heures mensuelles et que mes 500 heures annuelles ne peuvent être rallongées que d'un tiers.

Or, chaque mois, j'ai accompli de 120 à 160 heures, avec des heures hebdomadaires pouvant dépasser les 60 heures, ou des horaires journaliers pouvant dépasser les treize heures, parfois sans pause.

Commencant à fatiguer psychologiquement et physiquement, j'ai décidé de poser une indisponibilité d'un mois, via le calendrier de disponibilité qu'il nous ait demandé de remettre chaque mois. Mais aujourd'hui mon employeur m'a envoyé une lettre recommandée, prenant la décision unilatérale de me fixer des jours de travail et, si je fais trois refus de travail, se réserve le droit de rompre mon contrat.

Mes questions sont les suivantes :

- 1) Puis-je créer un dossier prud'hommal pour non-respect de la législation de travail ET de la convention collective ?
- 2) L'employeur peut-il fixer unilatéralement des journées de travail, compte tenu que j'ai déjà

dépassé les heures prévues par mon contrat (700 heures en 4 mois) ?

3) Peut-il rompre mon contrat légalement si je refuse de me présenter lors de ces journées ?
Si non, alors pourrais-je saisir les prud'hommes si cela arrive ?

Merci d'avance aux personnes qui m'aideront, s'il-vous-plait je ne sais pas quoi faire

Par **moisse**, le **31/03/2015** à **10:51**

Bonjour,

Ce n'est pas un contrat intermittent mais à temps partiel. Le planning horaire doit être mentionné dans le contrat.

Le temps de travail ne peut être inférieur à 24 h/semaine si:

* le contrat est postérieur au 01/07/2014

* si le contrat est antérieur à cette date et que vous ayez fait une demande pour le porter à 24 h/semaine

Les heures supplémentaires au temps de travail sont appelées heures complémentaires et leur volume est limité à 10% du temps contractuel sauf si, ce qui semble être le cas, un accord étend ce droit à 30% du volume.

Le temps partiel peut aussi fait l'objet d'une modulation en volume selon une périodicité établie par accord d'entreprise.

Un temps complémentaire qui a pour effet d'égaliser ou de dépasser le temps légal de 35 h/hebdo conduit à une requalification en CDI à temps complet.

Pour répondre à vos questions;

1) Oui

2) Oui s'il paie et assume les conséquences sur le plan règlementaire

3) La rupture du contrat est toujours légale, car c'est un droit de l'employeur, mais souvent irrégulière permettant au salarié d'obtenir réparation devant le CPH (conseil des prudhommes).