Image not found or type unknown

Besoin d'aide , saisine directe

Par **lilie7982**, le **27/01/2013** à **12:34**

Bonjour,

Je me tourne vers vous afin d'obtenir un peu d'aide. Je suis entrain de remplir et donc instruire une saisine directe du bureau du jugement afin de voir requalifier mes contrats d'usage en cdi. En effet, mon employeur a pourvu un poste permanent par le biais de cdd d'usage, sur 10 mois. Je n'ai trouvé personne pour m'aider, les syndicats n'y connaissant rien en CDD d'usage, et ma dernière avocate consultée... de même, de ce fait j'entreprends la démarche seule.
JE vais donc demander la requalification de mes cdd en cdi sur ces bases : Art L 1242-1 du code du Travail : un cdd ne peut avoir ni pour but pour objet de pourvoir durablement un emploi lié a l'activité normale et permanente de l'entreprise. Mais aussi sur le non-respect du formalisme de mes contrats : Art L 1242-2, 3° du meme code : tout cdd doit etre ecrit et comporter la définition précise de son motif... y compris pour les cdd d'usage... Hors, l'unique motif inscrit sur mes contrats est : " usage".
J'ai signé sur 12 mois, 17 cdd d'usages en qualité de serveuse et employée à l'entretien. CDD qui, ont demarré au mois de fevrier 2011, quelques week-ends, puis à partir du mois de juin 2011, et ce juqu'au 1er avril 2012 ont couvert des périodes d'un mois, donc un contrat par mois. Hors, le bar dans lequel je travaillais à toujours fonctionner avec 2 serveuse, une en CDD l'autre en CDI, et ce depuis 2006, à ma connaissance, travaillant les semaines et week-end comme ma collegue en cdi, il apparait clairement que ce poste n'étais pas temporaire mais bien permanent. A mon départ, une nouvelle serveuse a de suite été embauché. A ce jour, j'ai eu connaissance quelles sont maintenant 2 serveuses et une extra.
Sur mes contrats il apparait temps plein, je n'ai jamais fait de temps plein, et il n'y apparait aucun temps de travail, rien. Juste mon taux horaire, le Smic.
Ma question est la suivante, dois-je motiver ma demande de requalification par un courrier où je m'explique et joindre toutes les copies de mes salaires et contrats ?

Par **Franc Muller avocat**, le **27/01/2013** à **13:05**

Bonjour,
Vous devez remplir le formulaire de saisine en portant vos demandes dans la partie intitulée "chefs de demande".
Indiquez précisément chacune de vos demandes, et chiffrez la (ex. indemnité de requalification : X €,... ainsi de suite).
Il est inutile de motiver vos demandes, l'indication des chefs de demande suffit.
Vous n'avez à ce stade aucune pièce à remettre au Conseil de Prud'hommes.

Lorsque vous aurez déposé votre demande, le CPH vous fixera une date de Bureau de Jugement.
Sachez en outre que vous pourrez modifier vos demandes jusqu'à la date de Bureau de Jugement
Sans attendre cette date, envoyez par LR AR une copie des pièces dont vous entendez faire état à votre employeur ; il en va du respect du principe du "contradictoire".
Lors de l'audience, vous plaiderez et remettre vos pièces aux Conseillers qui ont entendu votre affaire, pas avant.
Il serait bon également que vous leur remettiez, à ce moment, votre argumentaire écrit.
Dernier conseil : n'oubliez pas de solliciter une indemnité de requalification, dont le montant est égal à un mois de salaire.

Par **lilie7982**, le **27/01/2013** à **13:11**

merci de votre réponse, toutes la difficultés pour moi est bien là, calculer les montants à demander...
Je ne suis plus sous contrat avec cette entreprise, dois-je tout de meme signifier a mon ancien employeur par LRAR que je demande la requalification de mes contrats ?

Par **Franc Muller avocat**, le **27/01/2013** à **18:17**

Indépendamment du fait que vous ayez cessé toute relation avec l'entreprise que vous faites citer devant le Conseil de Prud'hommes, vous devez lui communiquer les pièces que vous produirez à l'audience de Bureau de Jugement.
C'est l'application du principe du contradictoire que j'évoquais.
Dans le cadre d'une instance judiciaire, en effet, chaque partie doit communiquer à son contradicteur les pièces dont elle entend faire étant, afin de lui permettre d'y répondre si nécessaire, et ce, quand bien même votre employeur aurait parfaitement connaissance de ces pièces (il n'est d'ailleurs pas douteux qu'il connaisse les CDD d'usage qu'il vous a remis).
Si vous, ou votre contradicteur ne respectiez pas ce principe, vous vous exposeriez à ce que votre affaire soit renvoyée.
Ce sont les règles de procédure civile...
Bon courage

Par **lilie7982**, le **27/01/2013** à **19:27**

merci de me faire connaitre ce principe du contradictoire car on ne m'en a jamais parlé. Il apparait clairement que mon employeur ne connait justement pas les cdd d'usage qu'il m'a remis, suite aux différentes conversations que j'ai pu avoir avec lui et à ces justifications infondées. Notamment, en exemple, le fait qu'il se soit assuré d'un délai de carence entre chaque contrat. Les dispositions de l’article L.122-3-11 alinéa 1er du code du travail prévoyant que l’employeur doit respecter un délai de carence entre deux contrats à durée déterminée ne s’appliquent pas aux contrats d’usage. De plus le caractère par nature temporaire de mon emploi est bien infondé.Lorsque qu'une entreprise a toujours, tout au long

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

de l'année,fonctionnée avec 2 employées, il s'avère bien qu'il s'agit d'un emploi durable.
Je vous remercie de vos réponses et pense me rapprocher d'un avocat spécialiste du droit du travail. Je n'ai à présent eu affaire qu'à des personnes ne connaissant pas les cdd d'usage. 2 mois que je galère !

Par **lilie7982**, le **27/01/2013** à **19:30**

petite question supplémentaire, je vais demander l'aide juridictionnelle. Il est possible de demander à ce qu'un avocat me soit désigné. L'avocat en question serait il spécialisé en droit du travail ? serait-il plus judicieux pour moi de trouver moi-même avec un avocat ?

Par **Franc Muller avocat**, le **27/01/2013** à **19:45**

Vous pouvez parfaitement choisir un avocat spécialisé en droit du travail et lui demander s'il accepte l'AJ. Si c'est le cas, il vous le précisera et pourra valablement être désigné au titre de l'AJ.
A défaut, le bureau d'aide juridictionnelle vous désignera un avocat.
Mais sachez que votre demande, telle qu'exposée, parait justifiée, et qu'en matière prud'homale, l'avocat n'est pas obligatoire.
Donc, si vous vous en sentez la capacité, vous pouvez vous défendre seule.
Si tel n'est pas le cas, demandez à bénéficier de l'AJ.

Par **lilie7982**, le **27/01/2013** à **20:26**

Un grand merci pour le temps que vous m'avez accordé. Et les renseignements très clairs que vous m'avez fourni. Le droit est un domaine bien vaste pour de simples citoyens et/ou salariés comme nous. Encore merci

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés