erreur employeur

Par **soulou**, le **04/07/2009** à **00:45**

Bonjour à tous,
Certes les cours sont finis, et on est censé être en vacances, mais les doutes persistent!
Un employeur a employé une femme pour du temps partiel, elle effectue du temps partiel, mais son employeur se trompe et la paye à temps plein pendant quelques années.
L'employeur se rend compte de son erreur, et décide dorénavant de la payer à temps partiel.
Mais cette dernière lui oppose que ce salaire est un avantage individuel acquis et donc l'employeur ne peut le changer comme ça.
Que peut il lui répondre?

1) je pense qu'il y a un principe de proportionnalité entre le travail effectué et la rémunération, donc dès lors qu'elle effectue du temps partiel il est normal qu'elle ait un salaire qui y correspond.
2) s'agissant de l'avantage individuel acquis, je n'ai pas trop les caractéristiques de cette notion, mais je pense qu'il faut qu'il soit acquis et pas simplement éventuel, et que ça soit bénéfique pour le salarié, ces deux conditions étant remplies dans le cas d'espèce, je ne sais pas trop comment on peut soutenir l'employeur.
Je vous remercie d'avance et vous souhaite une bonne soirée.

Par **akhela**, le **04/07/2009** à **11:09**

ça dépend de ce que mentionne le contrat :
- si le contrat est écrit c'est facile
- si il est oral (ou si la clause de salaire est oral), c'est mal parti pour l'employeur, il n'y a pas de salaire max mais seulement un salaire minimum, il va avoir du mal à prouver que le salaire horaire prévu n'était pas aussi élevé et que le salaire versé ne résultait que d'une erreur de calcul.

Par **PetitOursTriste**, le **04/07/2009** à **12:54**

s'il l'a embauchée en temps partiel il est forcément écrit non?

Par **akhela**, le **04/07/2009** à **13:41**

Non c'est le CDD qui est toujours écrit, mais un temps partiel peut être en CDI et dans ce cas le contenu du contrat se prouve par tout moyen (avec les éventuelles présomptions fixées par la loi)

Par **PetitOursTriste**, le **04/07/2009** à **13:49**

ah oui dsl

Par **Lorella**, le **04/07/2009** à **20:07**

Bonsoir

Le contrat de travail à temps partiel doit être obligatoirement écrit (Article L3123-14) peu importe s'il est à durée déterminée ou indéterminée.

[quote:1p50hqfs]Non c'est le CDD qui est toujours écrit, mais un temps partiel peut être en CDI et dans ce cas le contenu du contrat se prouve par tout moyen (avec les éventuelles présomptions fixées par la loi)[/quote:1p50hqfs]
Quelle est votre source ?

Par principe un contrat de travail oral est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet. Pour prouver le contraire, il faut un écrit.

PS : je vois que vous résidez au Luxembourg. Ce site est français ; on attend des réponses au niveau du droit applicable en France.

Par **PetitOursTriste**, le **04/07/2009** à **21:43**

pour les avantages individuels acquis je les ai appris uniquement dans le cadre de la mise en cause ou de la dénonciation d'une convention ou d'un accord collectif en l'absence d'accord de substitution ou d'adaptation de conclu pendant la période transitoire des 15 mois (3 mois de préavis +12)

ça voudrait dire que la notion joue également dans d'autres hypothèses ?

Par **akhela**, le **05/07/2009** à **19:41**

[quote="Lorella":3g68yzfv]Bonsoir

Le contrat de travail à temps partiel doit être obligatoirement écrit (Article L3123-14) peu

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

importe s'il est à durée déterminée ou indéterminée.

[quote:3g68yzfv]Non c'est le CDD qui est toujours écrit, mais un temps partiel peut être en CDI et dans ce cas le contenu du contrat se prouve par tout moyen (avec les éventuelles présomptions fixées par la loi)[/quote:3g68yzfv]
Quelle est votre source ?

Par principe un contrat de travail oral est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet. Pour prouver le contraire, il faut un écrit.

PS : je vois que vous résidez au Luxembourg. Ce site est français ; on attend des réponses au niveau du droit applicable en France.[/quote:3g68yzfv]

merci mais je suis alsacien et j'ai une maitrise de droit français (indice dans ma signature).
Pour l'erreur de droit, c'est vrai que sur ce coup je ne me souvenais plus de cette exception en France.
En même temps l'employeur peut prouver qu'elle n'a pas fait les 35 règlementaires.

Par **akhela**, le **05/07/2009** à **19:50**

[quote="Lorella":cn1j1qjl]Bonsoir

Le contrat de travail à temps partiel doit être obligatoirement écrit (Article L3123-14) peu importe s'il est à durée déterminée ou indéterminée.

[quote:cn1j1qjl]Non c'est le CDD qui est toujours écrit, mais un temps partiel peut être en CDI et dans ce cas le contenu du contrat se prouve par tout moyen (avec les éventuelles présomptions fixées par la loi)[/quote:cn1j1qjl]
Quelle est votre source ?

Par principe un contrat de travail oral est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet. Pour prouver le contraire, il faut un écrit.

PS : je vois que vous résidez au Luxembourg. Ce site est français ; on attend des réponses au niveau du droit applicable en France.[/quote:cn1j1qjl]

accessoirement j'ai plus de 900 posts contre 80 ça peut te donner un indice aussi.
Et pour la source c'est le code civil, tu sais la partie droit commun des contrats "preuve par tout moyen" un truc de 1er année, si t'as pas remarqué le code du travail ne fait que fixer des exception au code civil en matière de preuve du contenu (à deux on en a déjà trouvé deux : le contrat non écrit est un CDI à temps complet.

Par **PetitOursTriste**, le **05/07/2009** à **20:00**

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

ne pas confondre exigence d'un écrit ad validitatem (dans cette hypothèse, en l'absence d'écrit on ne peut pas " sauver " le contrat par la production d'un commencement de preuve par écrit, d'une impossibilité physique ou morale etc) et d'autre part exigence d'un écrit ad probationem

il me semble que tous les contrats de travail atypiques (= qui ne sont pas des CDI à temps plein) doivent être écrits mais petit particularisme tavailliste, à défaut d'écrit la sanction ce n'est pas la nullité mais la requalification en CDI à temps plein

quelqu'un peut-il confirmer une bonne fois pour toutes svp? merci ^^

Par **akhela**, le **05/07/2009** à **20:03**

moi je confirme (en tout cas d'après l'article précité c'est la cas).

Par **Lorella**, le **05/07/2009** à **20:31**

Pour Akhela : vous ne seriez pas imbu de votre personne ?

[quote:zs7ly2jg]accessoirement j'ai plus de 900 posts contre 80 ça peut te donner un indice aussi[/quote:zs7ly2jg]

Je relève une coquille de votre part, ce n'est pas la peine de rajouter ce commentaire. C'est vraiment petit.

Par **Lorella**, le **05/07/2009** à **20:45**

Lorsque le contrat n'est pas écrit, il est réputé par les juges à temps complet.

Il appartient donc à l'employeur d'apporter la preuve d'un temps partiel. S'il ne peut prouver, alors les juges estimeront que le salarié travaille à temps plein et condamneront l'employeur à verser un rappel de salaire.

Le risque est suffisamment important pour ne pas négliger d'établir un écrit.

Par **soulou**, le **05/07/2009** à **20:49**

Merci à tous.
Je constate que mon post fait l'objet de débat!
J'ai vérifié, et vous avez raison, un contrat de travail à temps partiel doit être écrit à défaut de quoi il appartient à l'employeur de le prouver, sinon il sera requalifier en cdi à temps plein

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

(Soc 11 juillet 2008).
Pour en revenir au litige :
1) l'employeur doit absolument prouver que c'est un temps partiel pour pouvoir soutenir qu'il ne doit verser que le salaire correspondant à un temps partiel. S'il ne parvient pas à prouver cela : requalification en CDI, et l'employeur doit payer en proportion.
2) Une fois qu'il a prouvé l'existence d'un contrat à temps partiel, je peux dire que la rémunération étant contractualisé, les parties doivent s'y tenir (art 1134 Code civil).
3) Eventuellement l'employeur pourrait engager une action en répétition de l'indue ou enrichissement sans cause pour récupérer les salaires excessifs versés.
4) s'agissant des avantages individuels acquis, je n'ai trouvé aucun exemple en dehors du domaine de mise en cause ou de dénonciation de convention collective.

Je me trompe?

Par **akhela**, le **05/07/2009** à **21:58**

[quote="Lorella":1glfs2h2]Pour Akhela : vous ne seriez pas imbu de votre personne ?

[quote:1glfs2h2]accessoirement j'ai plus de 900 posts contre 80 ça peut te donner un indice aussi[/quote:1glfs2h2]

Je relève une coquille de votre part, ce n'est pas la peine de rajouter ce commentaire. C'est vraiment petit.[/quote:1glfs2h2]

je ne suis pas spécialement imbu de moi même mais ton PS méritait des baffes ... et ce n'est pas parce que tu as trouvé quelque chose d'intéressant pour la question et relever une erreur que tu peux basher à la va-vite en lisant en diagonal.

Par **Lorella**, le **05/07/2009** à **22:23**

Quelle agressivité !
D'abord je ne vous tutoie pas et je ne vous permets pas de me tutoyer.

Ensuite j'ai trouvé important de ne pas laisser cette erreur, non pas pour vous embeter, mais pour aider Petitourstriste qui d'ailleurs a répondu suite à votre affirmation

[quote:ny1yrkzj]ah oui dsl[/quote:ny1yrkzj]

J'imagine qu'elle portait un doute à votre propos.

D'autres personnes seraient passées avant moi et connaissant bien le droit des contrats de travail auraient relevé la coquille, à moins qu'il est interdit de relever vos propos quels qu'ils soient.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **akhela**, le **06/07/2009** à **07:27**

si tu as vraiment décidé de ne rien comprendre ... ce n'est pas l'erreur que tu relève qui est mal passé, ça c'est normal et je t'en remercie on apprend tous les jours et tu as très bien fait de relever cette erreur, c'est ton PS qui était totalement déplacé.

Par **Lorella**, le **06/07/2009** à **09:11**

C'est vous qui l'avez mal pris.
J'ai été très surprise de lire votre réponse et me suis dit ensuite que cela venait du fait que peut être au Luxembourg ils appliquaient ce principe.
Ne prenez pas la mouche pour cela.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés