



Valeur juridique de la fiche de paie? problème temps partiel

Par **JZB**, le **04/10/2010** à **15:45**

Bonjour,
Je me permets d'ouvrir un sujet sur ce forum car je rencontre actuellement un problème important avec mon employeur.
Je suis employé en CDI dans une entreprise où un avenant à mon contrat stipulait que mon temps partiel se terminait fin juin 2010.
Or, j'ai continué à travailler depuis (juillet-août-septembre) en demeurant à temps partiel (ma fiche de paie indique une rémunération brute correspondante sans déduction d'absences injustifiées) sans que cela pose problème jusqu'à présent, et je ne me souvenais même pas de la date de fin de cet avenant.
Ayant besoin d'un papier pour mon inscriptions à l'université, j'ai demandé à faire renouveler cet avenant, mais ma demande a été refusée par mon employeur, au motif que l'avenant a pris fin en juin et que le temps de travail initialement inscrit sur mon contrat (CDI) est de 35h. Mon employeur me demande par conséquent de revenir à temps plein, ce qui m'est impossible en raison de mes études.
Or, l'ensemble de mes collègues ainsi que ma responsable hiérarchique directe peuvent attester de la poursuite de mon temps partiel malgré la fin de cet avenant: je n'ai reçu aucune sanction pour absentéisme (alors que je travaille 3 jours par semaine) ni aucun avertissement de la part de mon employeur depuis ces 3 mois.
Puis-je faire valoir la continuité de la situation durant ces 3 mois comme établissant une situation de fait devant être reconnue par l'entreprise?
Cette situation de fait me permet-elle de faire valoir un droit à bénéficier du temps partiel?
J'ai pour justificatifs mes feuilles de présence et ma fiche de paie: ont-ils une valeur juridique suffisante pour faire valoir ma demande de temps partiel?
Je vous remercie d'avance de l'aide que vous pourrez m'apporter, cette situation me mettant dans l'embarras de manière... critique.

Par **julius**, le **04/10/2010** à **16:12**

Bonjour,

La loi est claire:

La poursuite d'une activité sans contrat s'associe à un contrat de droit commun (CDI temps plein).

Votre employeur aurait du vous verser des salaires à taux plein depuis début juillet.

Vous n'avez d'autres choix que de trouver un consensus avec lui ou de trouver une solution pour rompre votre contrat.