



Contrat non vue et signer

Par **picot noemie**, le **05/12/2017 à 18:52**

bonjour

voila je suis en cdd depuis 5 avril 2017 le patron ma donner a signer que le contrat qui aller au 31 aout 2017 et me prelonge depuis mais sans me donner de contrats et me les faire signer donc depuis le 1er septembre je travail sans avoir vu mes contrat cdd a signer et quand je lui ai dit que je partais en vacance au mois de decembre il me parler mal la je suis tomber en arret je connait toujours pas la fin de mon contrat et pas de nouvelle du patron que faire en sahint que je part bientôt en vacances

Par **chatoon**, le **05/12/2017 à 19:48**

Bonjour,

S'il n'a pas été convenu de durée à la prolongation, vous pouvez vous considérer en CDI sans pouvoir revendiquer de requalification de CDD en CDI. Toutefois, si l'employeur qualifie le contrat de CDD, alors qu'il ne vous a pas transmis de contrat écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche, et que vous ne signez plus de contrat écrit dorénavant, vous pouvez demander la requalification du contrat à durée déterminée en CDI. Surtout ne signez plus de contrat, sauf sous contrainte. Dans ce dernier cas, il s'agira d'une extorsion. La contrainte peut résulter d'une menace de ne pas vous rémunérer par exemple.

Par **picot noemie**, le **05/12/2017 à 21:00**

okay merci mais pour mes vacances? je doit y aller encore malgrer quil ny a pas de signature. que sont mais droit car vue l agreabilite quil a envers moi je n ai plus trop envie d y aller

Par **picot noemie**, le **05/12/2017 à 21:02**

en sachant quil ma dit que j aurai mais vacances mais sans plus

Par **P.M.**, le **05/12/2017 à 21:13**

Bonjour,

Sans prolongation de conclue avant le terme du CDD initial, vous êtes normalement en CDI puisque vous avez continué à travailler...

Je vous conseillerais de ne signer aucun contrat même sous la menace...

L'employeur n'est pas obligé de vous accorder des congés payés par anticipation, ceux acquis normalement après le 1er juin et c'est en principe lui qui en fixe les dates...

Par **picot noemie**, le **05/12/2017** à **21:36**

okay merci sauf que mais vacances etais prevu bien avant laprolongation qui s achever mi novembre et qui ma re prolonger l aveille pour le lendemain sans savoir si je pouvait et sans me laisser trop le choix vu qu il me la dit et il ai partis aussitot quand je lui en ai parler le lendemain son comportement a partir de ce jours a changer devenu agressif verbalement. j ai essayer de parler avec dont il ma dit vos vacances vous aller les avoir et on parlera de votre contrat et j attend toujours. je pleur juste a me dire faut y aller et j ai une boule au ventre

Par **P.M.**, le **05/12/2017** à **21:55**

Si vous ne vouliez pas que la relation de travail se poursuive, il fallait ne plus revenir travailler après le 31 août au moins sans avoir l'avenant de prolongation qu'apparemment vous n'avez jamais eu ce qui fait qu'il ne pouvait pas y avoir une nouvelle prolongation mi-novembre...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **picot noemie**, le **05/12/2017** à **22:07**

ok merci

Par **chatoon**, le **06/12/2017** à **05:08**

Bonjour,

S'il vous harcèle dénoncez ce harcèlement par lettre recommandée avec AR en lui demandant de garder une attitude correcte envers vous. S'il vous licencie sans cause réelle et sérieuse à la suite de cette lettre ou que l'un des griefs du licenciement a une cause de nullité telle le harcèlement moral, vous pourrez toujours invoquer la nullité du licenciement et ses effets, à savoir le paiement d'une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Par **chatoon**, le **06/12/2017** à **05:19**

L'employeur doit avoir du 1er juin au 30 avril (ou 31 mai ?) suivant l'année de référence pour vous faire prendre vos congés, avec un mois de délai de prévenance. L'année de référence court du 1er juin au 31 mai. Si l'employeur ne vous a pas accordé vos congés payés en en fixant lui-même les dates avant l'expiration des périodes visées plus haut, vous pouvez les prendre d'office après l'expiration de ces périodes. Il faut savoir que les congés payés restent dus même s'ils ne sont pas octroyés par l'employeur avant l'expiration de ces périodes.

Par **P.M.**, le **06/12/2017** à **08:32**

Bonjour,

Je me demande comment pourrait être obtenue la nullité du licenciement et avec une ancienneté de moins de 2 ans une indemnité minimale de 6 mois de salaires pour licenciement sans cause réelle et sérieuse...

Les congés payés qui doivent être pris avant le 30 avril 2018 sont uniquement ceux acquis avant le 31 mai 2017...

Décidément, vous n'avez pas perdu l'habitude de raconter un peu n'importe quoi...

Par **chatoon**, le **06/12/2017** à **17:28**

Et vous vous ne comprenez toujours rien à ce qu'on vous dit.

Par **P.M.**, le **06/12/2017** à **18:11**

Je ne fais que lire et si vous n'êtes pas compréhensible ce n'est pas de ma faute mais il est incontestable que vous délivrez de fausses informations...