



Demande de Renseignements Procédures Prud'hommes

Par **Corys**, le **29/02/2016** à **18:15**

Bonjour à Tous,

Merci de bien vouloir me conseiller et m'indiquer si pour les faits décrits ci-dessous je peux envisager un dépôt de dossier auprès du conseil de prud'hommes ??

Recrutée pour une période de 3 mois en [s]CDD à temps partiel[/s], j'ai ensuite été embauchée en [s]CDI à temps partiel[/s] pendant 11 mois, *puis sans aucune information et explication*, mon employeur me fait alors signer de nouveau un [s]CDD à temps complet[/s] de 3 mois.(exemplaire contrat que je possède).

Au dernier jour de ce CDD l'employeur me propose de venir travailler le lendemain matin, car il veut me faire une nouvelle proposition de contrat et me propose alors un contrat [s]CDI à temps partiel[/s] que je refuse, (exemplaire contrat proposé en ma possession) car mon CDD était à temps complet et je ne veux pas retravailler à temps partiel.

Je m'inscris auprès de pole emploi, mais ne suis pas indemnisée, car l'employeur ne m'a pas remis les attestations nécessaires.

Je réclame donc à cet employeur tous les documents légaux, mais, de son côté celui-ci m'envoie un courrier pour abandon de poste et me convoque à un entretien de licenciement (auquel je ne me rends pas) puis il me licencie pour ce soit-disant abandon de poste. Je lui envoie un courrier de contestation pour m'opposer à ce licenciement, car pour moi je suis en fin de CDD.

Merci de bien vouloir m'indiquer, si vous pensez que je suis dans mon droit et que je peux déposer un dossier auprès du conseil de prud'hommes.

Je possède un double de chacun des 3 contrats signés et le double de celui proposé en dernier lieu qui n'a pas été signé.

Je ne pense pas être dans l'obligation de signer un CDI à l'issue de mon CDD même si j'ai travaillé 4 heures à la demande de mon employeur et que celui-ci m'a fait sa nouvelle proposition à l'issue de ces 4 heures (proposition que j'ai refusée immédiatement).

Est-ce que je peux contester ce licenciement qui n'en n'est pas un, réclamer des indemnités ?? Ces indemnités sont-elles à demander en brut ou en net ??

Je suis un peu perdue merci de votre aide . Cordiales salutations.

Par **P.M.**, le **29/02/2016** à **22:12**

Bonjour,

Il faudrait savoir ce qui était précisément indiqué dans le nouveau contrat que vous désignez comme un CDD à temps complets car si le CDI n'a pas été rompu, il y avait antériorité de celui-ci et ne pouvait s'agir normalement que d'un avenant temporaire mais qui vous donnait le droit de revendiquer définitivement un temps complet puisque le temps partiel ne peut pas être porté à un temps plein...

D'autre part, lorsque la relation de travail se poursuit au terme d'un CDD même pour quelques heures, il se transforme en CDI...

Par **miyako**, le **29/02/2016** à **22:22**

Bonsoir,

Les indemnités seront à demander en dommages et intérêts ,non soumis à charges sociales .Le brut ce sera pour les éventuels rattrapage de salaires.

Faites vous aider par un juriste de la maison de la justice de votre mairie.

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **29/02/2016** à **22:40**

Avant de vous faire miroiter des dommages-intérêts, il me paraît plus responsable d'attendre que vous apportiez des éclaircissements...

Par **Corys**, le **01/03/2016** à **16:23**

Bonjour P.M, merci beaucoup de votre réponse.

Le premier contrat était un CDD à temps partiel de 3 mois.

Le second contrat signé dès le lendemain était un CDI à temps partiel.

Le troisième contrat était un CDD à temps complet de 3 mois Titre exact: Contrat de travail à durée déterminée à temps plein (croissance d'activité). Ce contrat comporte tous les éléments d'un CDD à temps complet de 39h: début, fin, horaires hebdomadaires prévus, salaire brut (le salaire brut indiqué n'a d'ailleurs pas été respecté) il est signé par mes soins et par l'employeur.

Je ne devais certainement pas accepter ce contrat mais je ne me suis pas interrogée plus que ça, car pour moi l'intérêt était de pouvoir travailler à temps complet.

Est-ce que je peux donc réclamer que ce contrat CDD à temps complet soit requalifié en CDI à temps complet??

À la fin de ce CDD à temps complet (l'employeur considérait d'ailleurs bien que je venais de finir un CDD puisqu'il m'a proposé le lendemain de signer un Cdi à temps partiel, j'en ai unexemplaire), je me suis rendu au travail le lendemain, car celui-ci m'a annoncé vouloir me faire une proposition et j'ai bien sûr cru à un emploi en Cdi à temps complet. Mais sa proposition était donc un Cdi à temps partiel que j'ai refusé. Ne devait-il pas me faire cette proposition avant la fin de mon CDD et pas en m'obligeant à me rendre au travail le

lendemain??

Le licenciement pour abandon de poste qui a été mis en place par la suite par l'employeur est-il justifié dans ce cas de figure??

Merci de votre attention et bonne journée. Cordiales salutations

Par **Corys**, le **01/03/2016** à **16:27**

Bonjour Suji,
Merci de votre réponse.
Bonne journée. Cordiales salutations.

Par **P.M.**, le **01/03/2016** à **17:10**

Bonjour,

Le problème, c'est que vous avez agi sans vous soucier des conséquences et sans rien notifier en vous contentant de ne plus venir travailler si vous avez été payé le lendemain du terme du CDD à temps plein alors qu'à ce moment-là vous aviez beaucoup d'éléments à faire valoir et que l'employeur a plutôt retourné la situation à son avantage...

Comme je vous l'ai indiqué le premier CDI à temps partiel n'étant pas rompu, il était toujours en vigueur et son antériorité prévalait ce qui fait que le CDD à temps complet ne pouvait qu'être un avenant mais l'employeur ne pouvait porter votre horaire justement à celui d'un temps plein...

Ensuite, même si l'on considérait que ce CDD reste valable, la relation de travail s'était poursuivie au-delà de son terme, vous étiez de fait en CDI pour le même horaire...

L'employeur en constatant votre absence ne pouvait donc que vous licencier pour abandon de poste puisque vous lui réclamiez les documents, il aurait pu même considérer que vous étiez démissionnaire par votre inscription à Pôle Emploi, il faudrait donc maintenant que vous arriviez à faire valoir si vous voulez engager une procédure qu'en fait vous avez pris acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur parce qu'il vous refusait le temps complet et qu'il voulait vous faire revenir à un temps partiel à condition que cela ne soit pas en contradiction avec ce que vous avez écrit pour réclamer les documents, la situation est donc loin d'être simple et il ne suffit pas que vous veniez réclamer des dommages-intérêts non soumis à cotisations sociales sans vous préoccuper de la stratégie à adopter puisque pour être crédible, il faudrait demander le paiement du préavis et différentes indemnités dont celle de licenciement et pour licenciement sans cause...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...

Par **Corys**, le **03/03/2016** à **18:54**

Bonjour P.M,
Merci beaucoup pour vos éclaircissements concernant ma situation.
Désolée, ma réponse est un peu tardive, car j'occupe maintenant un emploi à temps complet (toujours dans la restauration).

Si je résume vos informations:

1 je n'aurais pas dû travailler le lendemain du CCD

2 l'employeur n'avait pas le droit de me faire un CDD à temps complet alors qu'un CDI à temps partiel était en cours (cela aurait dû être un avenant, mais celui-ci ne pouvait de toute évidence pas être établi avec un horaire à temps complet)

3 si l'on considère le CDD (ou l'éventuel avenant qui aurait dû être établi) comme valable le cdi proposé par l'employeur le lendemain devait être dans la même continuité, c'est-à-dire à temps complet (hors, je possède la version du contrat que celui-ci m'a proposé le lendemain à savoir un cdi à temps partiel que j'ai refusé)

D'après vos précisions, je crois donc comprendre que je pourrais engager une éventuelle procédure :

-1 en contestant la légalité du cdd à temps complet (avec demande d'indemnité?)

-2 en contestant le licenciement puisque sans cause réelle et sérieuse (avec demande d'indemnité?) (ps: dans mes courriers pour réclamer les documents, j'ai toujours précisé que le cdd n'était pas légal et que j'ai refusé la proposition de cdi à temps partiel, car il remplaçait ce cdd à temps complet)

j'ai aussi envoyé un recommandé pour contester le licenciement où je précisais ces mêmes éléments

-3 en demandant l'indemnité de préavis

-4 en demandant l'indemnité de licenciement

-5 en demandant aussi la régularisation du brut non respecté contrat/feuille de paie pendant le fameux cdd à temps complet

-6 en demandant la régularisation des majorations sur les heures complémentaires non respectées

-7 en demandant la régularisation des primes de coupures qui n'ont pas été payées.

Merci de bien vouloir me confirmer si je vous ai à peu près compris et si toutes ces demandes peuvent être réalisées en un seul dossier dans une procédure.

Désolée pour ce flot de questions. Je vous remercie par avance pour vos conseils et votre amabilité. Cordiales salutations.

Par **P.M.**, le **03/03/2016** à **19:26**

Bonjour,

Je n'ai pas dit que vous n'auriez travailler le lendemain du CDD mais que sans contrat de travail écrit vous étiez de fait en CDI et qu'en ne revenant plus travailler, vous étiez en abandon de poste mais cela est la même chose si l'on considère que vous étiez toujours en CDI depuis la conclusion du premier CDI...

J'ignore s'il peut être demandé une régularisation de salaire pendant le temps du CDD à temps complet dont vous demanderiez la requalification en avenant puisque vous n'aviez pas abordé cela ainsi que la majoration pour des heures complémentaires pendant que vous étiez à temps complet car dans ce cas ce serait des heures supplémentaires au-delà de la durée légale du travail de 35 h et pas plus sur des primes de coupures qui sauf erreur de ma part, n'ont pas été abordées dans ce sujet...

Mais de toute façon, en raison de l'unicité d'instance, toutes les demandes doivent être regroupées sachant que pour moi la clé réside dans le fait de prétendre que votre abandon de poste est une prise d'acte de rupture aux torts de l'employeur...

Par **Corys**, le **03/03/2016** à **21:37**

Bonsoir P.M,

Merci beaucoup pour tous vos précieux conseils qui me permettent de mieux cerner quelles seraient les possibilités à envisager dans cette situation.

Je n'ai pas les moyens financiers suffisants pour faire intervenir un avocat et je ne suis pas syndicalisée ; je vais donc réfléchir sérieusement avant de prendre la décision d'engager personnellement une procédure qui me paraît beaucoup plus complexe que je ne l'imaginai. Toutefois les informations judicieuses et précises que vous m'avez transmises me seront très utiles si je prends la décision de déposer un dossier auprès du conseil de prud'hommes et je vous remercie vraiment sincèrement pour votre aide et votre gentillesse. Cordiales salutations.

Par **P.M.**, le **03/03/2016** à **21:42**

Certaines organisations syndicales peuvent vous conseiller sans être adhérent et il existe des permanences gratuites d'avocats qui pourraient vous être communiquées par le Barreau local à moins que vous ayez droit à l'[Aide Juridictionnelle](#)...