



Motifs de faute grave de l'employeur

Par **Adeline P**, le **28/09/2016** à **16:08**

Bonjour,

Voilà j'ai proposé une rupture anticipée d'un commun accord de mon CDD à mon employeur.

Cependant, voici la réponse orale qu'il m'a faite : "Nous acceptons si nous n'avons rien à payer. S'il faut que l'on paie l'indemnité de précarité il faudra que tu nous la rembourse".

Aujourd'hui n'ayant pas de retour de sa part je lui ai fait un courrier afin de mettre tout ça par écrit mais aussi de justifier cette demande par des faits davantage concret.

Voici la liste des faits reprochés (je cite une partie de mon courrier) :

- "1. Le contrat de travail établi en date du 8 janvier 2016 n'est pas conforme à l'article L. 1245.12 du Code du travail qui dispose que « le CDD est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut il est réputé conclu pour une durée indéterminée ».
2. L'article 1 du contrat de travail ainsi que l'article 4 de la Convention Collective Nationale des Organismes de formation mentionne respectivement : « sous réserve de la validation par la médecine du travail » et « L'embauchage est soumis à la législation et à la réglementation en vigueur, en particulier en ce qui concerne la visite médicale ». Cependant, je n'ai pas été informée et n'ai donc pas réalisée cette visite médicale obligatoire. Vous ne respectez donc pas, en plus de votre contrat de travail et de la Convention Nationale dont vous dépendez, l'article R4624-10 alinéa 1er du code du travail qui précise : « Le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail. »
3. L'article 1 du contrat de travail stipule que je suis engagée « en qualité d'Assistante commerciale, catégorie employée Qualifiée, Niveau A1, Coefficient 100 ». Aussi, après consultation plus approfondie des articles 20 et 21 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation, j'ai pu constater le non-respect de la classification prévue par ce document étant donné mes diplômes et la fonction exercée. [fluo]Je devrais être au niveau D1 : donc impact sur ma rémunération mensuelle.[/fluo]
4. L'offre Pôle Emploi (n° 034TCFF) à laquelle j'ai répondu en date du 14 décembre 2015 spécifiée un poste en CDI. Après entretiens et annonce de mon recrutement, on m'a annoncée qu'il s'agirait en fait « d'un CDD de 6 mois, « transformable » en CDI à l'issue des 6 mois si satisfaction ». J'ai donc quitté un poste en CDI pensant être recrutée également en CDI qui plus est pour remplacer une personne qui a décidé de quitter l'entreprise après une ancienneté de 6 ans : le poste que j'occupe actuellement est donc permanent. Vous ne répondez donc, à nouveau, pas à Article L1242-1 du Code du travail qui précise que : « Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. » et m'avez mise dans une situation de précarité non justifiée engendrant des

frais supplémentaires tels que le paiement d'une mutuelle personnelle.

5. Lorsque je vous ai appris que j'étais enceinte le mercredi 31 août 2016 à 12h30, vous m'avez reprochée de ne pas avoir été honnête avec vous au cours de l'un de mes entretiens d'embauche lorsque vous m'avez demandée mes projets de maternité et que vous m'avez spécifiée que vous n'apprécieriez pas que je vous annonce une grossesse sous 6 mois. L'article L. 1221-6 du Code du travail stipule pourtant bien que les informations demandées lors d'un entretien d'embauche doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles."

Si mon employeur refuse cette rupture d'un commun accord, pensez vous que je puisse faire une prise d'acte sans risque de qualification de celle-ci en démission et non licenciement ?

Merci par avance pour votre retour précieux à ce sujet.

Par **P.M.**, le **28/09/2016** à **19:05**

Bonjour,

En tout cas, je ne vois pas pourquoi vous subordonnez un recours au refus de l'employeur d'accepter une rupture d'un commun du CDD avec un avenant modifiant son terme puisque je me demande comment l'employeur pourrait obtenir de vous le remboursement de l'indemnité de précarité et que donc vous pouvez lui dire que vous seriez d'accord et même signer un engagement dans ce sens sans jamais vous exécuter à condition que ce soit pour son montant exact et que ce ne soit pas une reconnaissance de dette pour un autre motif... D'autre part, ni la démission, ni le licenciement n'existent pour un CDD, donc la prise d'acte de rupture ne pourrait être analysée que comme une rupture à votre initiative mais j'espère que le conseil de Prud'Hommes n'irait pas jusque là avec les éléments dont vous disposez mais je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical ou d'un avocat spécialiste...

Par **Adeline P**, le **28/09/2016** à **21:05**

Bonsoir,

Je vous remercie pour votre réponse rapide.

Je pense effectivement me rapprocher d'un avocat spécialisé afin de pouvoir me rendre compte au mieux de la possibilité d'aboutissement de ma démarche.

Je ne manquerai de vous tenir informé si cela peut aider d'autres personnes.

Cordialement,

Adeline