



Rupture abusive de contrat et indemnité

Par **Bourriquet**, le **24/01/2014** à **10:47**

Bonjour,

j'ai signé un CDD de 6 mois avec une période d'essai de deux semaines et mon employeur a dépassé ce délai avant de mettre fin à mon contrat.

Celui-ci ne voulant pas revenir sur sa décision, j'ai décidé de monter un dossier devant les prud'hommes mais dans celui-ci on me demande de mettre la somme que je souhaite recevoir pour rupture abusive de contrat et je ne sais pas à quoi je peux prétendre.

Quelqu'un serait il le montant des indemnités que l'on peut demander pour rupture abusive de contrat?

De plus une amie à remarquer qu'il manquait le motif du CDD et que de ce fait, celui-ci pourrait être reconsidéré en CDI mais je ne sais pas ce que je peux demander pour ce motif aussi.

Merci d'avance,

Cordialement

Par **Juriste-social**, le **24/01/2014** à **12:27**

Bonjour,

S'il manque le motif de recours au CDD, votre contrat sera effectivement requalifié en CDI.

Il convient de lister vos chefs de demande de la manière suivante :

- requalification du CDD en CDI ;
- Indemnité de requalification (4 mois de salaires -votre salaire mensuel brut x 4 - le CPH devant vous donner au moins 1 mois de salaire);
- dommages-intérêts pour rupture abusive du CDD (le montant de tous les salaires brut qui auraient été versés si le CDD n'avait pas été rompu - dans votre cas 5 mois bruts + 1 semaine si j'ai bien compris - + 10 % de toutes ces sommes au titre des congés payés afférents);
- Dommages-intérêts pour licenciement abusif (demander le même montant que pour les dommages-intérêts pour rupture abusive de CDD);

- Indemnité compensatrice de préavis non exécuté (regarder la durée de préavis prévue pour un licenciement concernant votre statut et demander le montant correspondant en mois de salaire - par exemple si la convention collective prévoit un mois de préavis, alors vous demandez un mois de salaire brut à titre d'indemnité);
- congés payés afférents (10% de la somme retenue pour l'indemnité compensatrice de préavis);
- indemnité de fin de contrat (en principe 10 % des salaires qui auraient dû être payé si vous aviez effectué votre CDD de 6 mois) ;
- congés payés afférents (10 % de la somme retenue pour l'indemnité de préavis).

Je vous conseille de vous faire aider par un syndicat qui pourra présenter votre affaire devant le CPH.

Par **Juriste-social**, le **24/01/2014** à **15:30**

J'oubliai :

- établissement des bulletins de paie coorespondant sous astreinte de 100 euros par jour de retard ;
- exécution provisoire ;
- dépens

Par **P.M.**, le **24/01/2014** à **18:55**

Bonjour,

On peut même y ajouter une demande d'indemnité au titre de l'[art. 700 du Code de Procédure Civile...](#)

Par **Juriste-social**, le **25/01/2014** à **17:01**

A condition que vous ayez un avocat ou un conseiller.syndical...

Par **P.M.**, le **25/01/2014** à **19:39**

Bonjour,

Pas forcément car ce n'est pas une condition prévue à l'art. 700 du CPC et le plaignant peut avoir engagé d'autres frais que des honoraires d'avocat...

Par **Juriste-social**, le **25/01/2014** à **20:17**

L'article 700 n'est aujourd'hui octroyé que lorsqu'il existe un conseil. Le reste des dépenses est intégré dans les dépens...

Par **Juriste-social**, le **25/01/2014** à **20:18**

L'article 700 n'est aujourd'hui octroyé que lorsqu'il existe un conseil. Le reste des dépenses est intégré dans les dépens...

Par **P.M.**, le **25/01/2014** à **21:09**

Je suis désolé de contredire cette affirmation...

Que ce soit aujourd'hui comme par le passé, dans le cadre de l'art. 700 du CPC peuvent être indemnisés par exemple des frais de déplacement et de correspondance dans la cadre du procès sans qu'il soit nécessaire d'avoir un conseil et au contraire les dépens sont répertoriés beaucoup plus précisément à l'[art. 695 du Code de Procédure Civile](#) :

[citation]Les dépens afférents aux instances, actes et procédures d'exécution comprennent :

1° Les droits, taxes, redevances ou émoluments perçus par les secrétariats des juridictions ou l'administration des impôts à l'exception des droits, taxes et pénalités éventuellement dus sur les actes et titres produits à l'appui des prétentions des parties ;

2° Les frais de traduction des actes lorsque celle-ci est rendue nécessaire par la loi ou par un engagement international ;

3° Les indemnités des témoins ;

4° La rémunération des techniciens ;

5° Les débours tarifés ;

6° Les émoluments des officiers publics ou ministériels ;

7° La rémunération des avocats dans la mesure où elle est réglementée y compris les droits de plaidoirie ;

8° Les frais occasionnés par la notification d'un acte à l'étranger ;

9° Les frais d'interprétariat et de traduction rendus nécessaires par les mesures d'instruction effectuées à l'étranger à la demande des juridictions dans le cadre du règlement (CE) n° 1206/2001 du Conseil du 28 mai 2001 relatif à la coopération entre les juridictions des Etats membres dans le domaine de l'obtention des preuves en matière civile et commerciale ;

10° Les enquêtes sociales ordonnées en application des articles 1072, 1171 et 1221 ;

11° La rémunération de la personne désignée par le juge pour entendre le mineur, en

application de l'article 388-1 du code civil ;

12° Les rémunérations et frais afférents aux mesures, enquêtes et examens requis en application des dispositions de l'article 1210-8.[/citation]

Par **Bourriquet**, le **26/01/2014** à **10:36**

Bonjour,

je voulais préciser que ce CDD m'a été proposé après une période intérimaire de 5 mois auprès d'un autre employeur du même groupe et que l'employeur a mis fin à mon contrat après l'annonce de mon début de grossesse.

De plus, je n'ai effectué aucune visite médicale d'embauche.

Je me demandais si je pouvais indiquer dans mon dossier que pour moi, l'employeur a mis fin à mon contrat car il a appris ma grossesse et me demande si je peux demander des dommages et intérêts pour discriminations

Merci d'avance pour votre réponse

Par **P.M.**, le **26/01/2014** à **16:53**

Bonjour,

En tout cas vous pourriez souligner cette coïncidence d'annonces et inclure dans la demande de dommages-intérêts un fait discriminatoire si le Conseil de Prud'Hommes le retenait si vous pouvez prouver que vous veniez de déclarer votre grossesse à l'employeur...