Image not found or type unknown

Rupture contrat signé CDD

Par **F2theG**, le **30/05/2014** à **19:58**

Bonjour, j'ai signé un contrat de travail CDD supposé commencer le 2 Juin pour une durée de 6 mois et demi avec 1 mois de période d'essai. Avant même prise de fonction l'employeur me contacte pour annuler le contrat et donc la prise de fonction pour des raisons de baisse d'activité. Est-il en droit d'annuler le contrat signé non commencé pour ces raisons là ? Merci, cordialement.

Par **chatoon**, le **30/05/2014** à **20:42**

Bonjour,

Non bien sûr que l'employeur ne peut invoquer de raisons économiques pour résilier un CDD. Il vous faut la preuve que l'employeur a rompu le CDD avant même son commencement d'exécution. Une fois la preuve constituée, vous pourrez saisir le conseil de prud'hommes et demander des dommages-intérêts au minimum égaux aux salaires que vous auriez perçus pendant l'exécution du CDD. En l'absence de cette preuve, je ne vois pas ce que vous pouvez faire, à part faire la sourde oreille en formant une demande de résolution judiciaire pour absence de fourniture de travail de la part de l'employeur. Si l'employeur organise par des manoeuvres frauduleuses une stratégie consistant à faire croire que c'est vous qui prenez acte de la rupture du contrat et, de ce fait, que vous êtes démissionnaire, cela s'apparente à une escroquerie au jugement du fait qu'il ne s'agit plus d'un simple mensonge, celui-ci étant accompagné de circonstances de nature à déterminer le Juge à décharger l'employeur de son obligation à réparation. L'escroquerie est punie de cinq années d'emprisonnement et d'une amende très conséquente.
cdt,

Par **F2theG**, le **30/05/2014** à **21:24**

Merci beaucoup pour votre réponse. Quels moyens existent-ils pour prouver l'annulation du contrat avant la prise de fonction le 2 Juin ?

Par **chatoon**, le **31/05/2014** à **05:42**

Bonjour,

Si l'on s'en tient à l'article 1341 du Code civil, qui dispose que "(...) il n'est reçu aucune preuve par témoins contre et outre le contenu aux actes (...)", et à l'article 1353 du Code civil édictant que la preuve par présomption n'est admise que lorsque le témoignage l'est aussi, je dirais qu'à priori ces preuves ne sont pas recevables, à condition que cette règle soit invoquée par l'employeur lors du procès qui vous y opposera, car elle n'est pas d'ordre public. Toutefois, cette règle n'est pas applicable à l'égard d'un commerçant, contre qui la preuve par tout moyen peut toujours être admise. Revenons à cette règle ... Si elle s'applique, cela signifie qu'il ne vous reste que l'aveu judiciaire (déclaration faite à l'audience devant le Juge) ou extrajudiciaire (un écrit non signé émanant de votre employeur), mais ce que je vous conseille le plus est le serment décisoire, qui est prévu par l'article 1357 du code civil et qui doit être l'objet de beaucoup d'insistance de votre part auprès de votre avocat, car cette mesure d'instruction est complexe, mais radicale car ce sera vous qui aurez le dernier mot et qui serez cru sur parole (attention le faux serment est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende par notre Code pénal). Je m'explique... Comme il s'agirait d'un fait commun à vous deux, c'est à dire que vous auriez constaté tous les deux, je fais référence au fait que votre employeur vous ait dit ou non que le contrat était rompu, vous avez la possibilité de lui déférer le serment sur la question de savoir s'il vous a bien dit que le contrat était rompu. S'il dit "non je n'est pas rompu le contrat", alors vous aurez la possibilité de lui demander de vous référer le serment, c'est à dire qu'il vous demande de prêter le serment à votre tour sur la même question. S'il refuse, vous triomphez dans votre demande, s'il accepte votre serment fera foi conformément à votre prestation de serment. Le Juge n'a pas la faculté de refuser cette mesure d'instruction. Comme la procédure est orale devant la juridiction prud'homale, et que le demandeur d'abord puis le défendeur ensuite sont entendus par le Juge à l'audience, vous aurez toujours l'avantage de pouvoir déférer le serment le premier et ainsi d'avoir le dernier mot. Là où il y a un risque à déférer le serment c'est quand le fait à prouver est purement personnel à celui à qui on le défère (cf. article 1362 du code civil), mais en l'espèce ce n'est pas le cas puisque le fait est commun à vous deux. Le serment décisoire est réglementé par le code de procédure civile et le code civil.
Cdt

Par **P.M.**, le **31/05/2014** à **10:17**

Bonjour,
Je crois qu'il y a déjà une grande confusion entre le non respect d'une promesse d'embauche et la rupture d'un CDD ayant pris effet rompu avant son terme...
Avant d'entrer dans un débat juridique concernant la preuve qui n'a pas de sens présentement, il faudrait savoir comment l'employeur vous a fait part qu'il renonçait au CDD car si c'est oralement, et que vous ne vous présentez pas le jour de l'embauche, il n'aura pas de difficulté pour prétendre que c'est vous qui n'avez pas respecté la promesse...

Par **chatoon**, le **31/05/2014** à **10:51**

Bonjour,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

La rupture anticipée d'un CDD dont les conséquences ont été rappelées par mes soins dans ce fil de discussion n'est pas subordonnée à un début d'exécution du CDD. Aussi, un CDD signé n'est plus une simple promesse d'embauche devant être acceptée, mais un contrat de travail qui s'est formé par la rencontre de la volonté des parties dès sa signature. Pour le reste, je suis d'accord avec pmtedforum, en ce qu'il vous conseille d'être prudent le jour de l'embauche prévu. Par ailleurs, j'ai en effet oublié d'écrire, après avoir énoncé les règles du serment décisoire, qu'une lettre de rupture de l'employeur, valant acte sous seing privé faisant pleine foi, peut faire la preuve qui est exigée de vous. Mais j'ai cru comprendre que pour l'instant vous n'aviez pas l'ombre d'une preuve. S'il vous a laissé un message téléphonique vous annonçant la rupture, vous pouvez faire retranscrire le message par écrit sous forme de procès-verbal de constat d'huissier de justice. Ce procès-verbal fait également pleine foi en matière civile (prud'homale donc), par opposition à la matière pénale. Le procès-verbal vous coûterait au minimum 200 euros.

Cdt,

Chatoon

Par **F2theG**, le **31/05/2014** à **11:20**

Bonjour à vous deux, merci des réponses complémentaires. Bien évidemment, je ne pense pas que l'employeur accepte de me faire une attestation justifiant la rupture du contrat, donc en ce qui concerne les preuves, j'en ai bien évidemment aucune, si ce n'est un sms me demandant de le joindre d'urgence (c'est en effet lors de cet appel qu'il m'a dit que le contrat était annulé) mais dans cet sms il me demande simplement de le rappeler d'urgence, ne faisant aucune mention du contrat.J'ai également pensé au conséquences d'une non présentation le jour même de la prise de fonction, ceci pouvant se retourner contre moi, mais quand bien même je me présente, n'est il pas également en mesure de me garder la journée puis me dire à la fin de celle-ci : voilà vos 70€, vous ne faites pas l'affaire la période d'essai est terminée, merci au revoir.? Donc pour résumer, la mesure la plus adaptée à mon cas serait de mettre en jeu ma parole contre la sienne ?
Cordialement

Par **P.M.**, le **31/05/2014** à **12:02**

Même si l'engagement est réel dès la signature du contrat de travail, il faudrait distinguer les effets d'une rupture avant son début d'exécution, ce qui n'empêche pas de pouvoir être indemnisé...
Je vous conseillerais donc de vous présenter normalement au travail au besoin accompagné de deux témoins n'appartenant pas à votre famille et si l'employeur refuse l'embauche d'exiger un écrit avec le risque effectivement qu'il l'accepte et ensuite rompe la période d'essai sans vous exprimer le motif...
Vous n'arriverez contrairement à ce que l'on pourrait vous dire d'une manière fantaisiste et prétendument savante à faire valoir plutôt simplement votre parole contre celle de l'employeur et surtout si vous engagez des frais pour authentifier des preuves, il ne faut pas vous attendre à avoir systématiquement et obligatoirement des dommages-intérêts correspondant au

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

minimum au salaires jusqu'au terme initial du CDD...

Par **chatoon**, le **31/05/2014** à **12:21**

Bonjour,

Je pense également que le serment décisoire, qui est une façon de donner votre parole contre ou comme la sienne est le plus approprié en l'espèce. De plus, je ne suis pas certain du tout qu'il lui sera déconseillé de prêter un serment sincère, vu les peines encourues en cas de serment mensonger.

Cdt,

Chatoon

Par **P.M.**, le **31/05/2014** à **12:29**

Je pense qu'il faudrait quand même arrêter d'utiliser des termes incompréhensibles pour beaucoup qui n'apportent rien aux informations accessibles que demandent les internautes et qui même parfois relèvent d'une interprétation non approuvée par la Jurisprudence du moins en matière civile au niveau du serment...

Par **F2theG**, le **31/05/2014** à **12:39**

Donc s'il accepte d'honorer le contrat, je cours le risque de me voir être mis dehors à la fin de la journée, auquel cas je n'aurais rien à dire, ou soit il accepte de me signer une attestation, soit il refuse et me renvoi le jour même. Face à ces deux dernières solutions, que faire ? Cordialement.

Par **chatoon**, le **31/05/2014** à **12:44**

Bonjour,

Pourquoi s'enticher d'une recherche de jurisprudence dont on peut aisément se dispenser eu égard à la clarté de la Loi codifiée notamment par les articles que j'ai cités supra. La jurisprudence n'est source créatrice de droit que pour pallier l'insuffisance, l'obscurité ou le silence de la Loi.
Cdt,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **chatoon**, le **31/05/2014** à **12:53**

Bonjour,

Vous êtes en droit de considérer le contrat comme rompu. Vous êtes en droit de faire prêter le serment à votre ex-employeur et de lui demander de vous le faire prêter en dernier, auquel cas c'est votre serment qui fera foi (article 1363 du code civil). Dès lors que le contrat est rompu, votre employeur ne peut exiger de vous que vous lui proposiez de se rétracter et de vous faire travailler. Dès ce jour vous êtes créancier des dommages-intérêts que j'évoquais plus haut. Vous pouvez trouver un avocat qui acceptera de suivre la procédure du serment décisoire, c'est votre seule chance. En effet, il y a la période d'essai à laquelle je n'avais pas pensé et qui peut tenter votre ex-employeur d'abuser de son droit de rompre, c'est pourquoi il vaut mieux à mon sens considérer le contrat comme définitivement rompu à l'initiative de votre ex-employeur. Bon courage !

Restant à votre disposition, cdt

Par **P.M.**, le **31/05/2014** à **13:25**

Toutes vos références à la loi sont en général assorties d'une interprétation toute particulière mais non avérées, il suffit de constater celle que vous faites du serment qui est hors de propos ici et personnellement, je n'ai jamais éprouvé un attachement subit, un engouement vif et parfois excessif pour la Jurisprudence pas plus que je ne m'en suis amouraché mais il est important de pouvoir se référer à la Jurisprudence d'une manière tout à fait raisonnable, cela évite d'orienter les personnes sur une mauvaise voie comme lorsque que vous leur parlez du serment en matière civile...
Jamais il n'a été question de faire prêter un serment à un employeur devant le Conseil de Prud'Hommes et il peut très bien refuser, il faudrait arrêter de faire croire à cette mascarade...
Pour F2theG :
Vous auriez pu prétendre à l'employeur par exemple que vous deviez donner des comptes notamment à Pôle Emploi à qui vous aviez transmis le CDD et que donc il vous faut une attestation pour justifier que vous n'avez pas repris cet emploi...
De toute façon, vous n'auriez rien pu faire si l'employeur avait fait semblant de vous embaucher et non pas le premier jour, mais après avoir pris le temps de tester vos compétences professionnelles, il avait rompu la période d'essai...

Par **chatoon**, le **31/05/2014** à **13:30**

Bonjour,

Voilà un bel exemple d'abus de confiance... se faire remettre une attestation pour en faire un usage contraire à celui auquel il était soi-disant destiné, Bravo, vous allez créer de l'emploi aux services pénitentiaires.

Cdt,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **31/05/2014** à **13:35**

Il ne s'agirait même pas d'abus de confiance mais d'abus de droit qu'il resterait à prouver et pas seulement en demandant gentiment à l'employeur de prêter serment qu'il l'a commis...

Par **chatoon**, le **31/05/2014** à **15:52**

Bonjour,

Un conseil F2theG, faites comme moi! Ne lisez même plus les tentatives désespérées de sortilège proposées par cet énergumène de pmtedforum, qui, depuis que je le connais, ne fait que défendre abusivement les intérêts des employeurs. Et pour cause ! Ce dernier n'a pas élevé la moindre protestation il y a près d'un an, lorsque j'ai évoqué la règle du serment décisoire profitable en dernier recours aux employeurs pour prouver la date de transmission d'un CDD et pour leur éviter une requalification de CDD en CDI ! J'aurais honte de m'opposer gratuitement aux intérêts d'un salarié à qui l'on aurait causé un préjudice moral grave. Je vois au surplus que ce pmtedforum essaye toujours de trouver une explication à un comportement gravement réparable, comme celle consistant à dire que l'employeur aurait très bien pu abuser de ses droits de rompre pendant la période d'essai. Je réalise que certains êtres maléfiques ne s'en tiennent pas aux faits mais essayent de souffler des manières de contourner les textes. Un abus de droit peut toujours se prouver, le crime ne paye pas, n'est-ce pas ?

Par **F2theG**, le **31/05/2014** à **16:18**

Ne connaissant rien en terme de droit du travail, je retiens les réponses et conseils de plusieurs personnes à la fois pour pouvoir plus facilement me faire une opinion réelle de la situation ainsi que de mes droits face à de telles situations. L'annulation de mon contrat en elle-même va plus loin qu'une simple annulation étant donné que j'ai du refuser plusieurs offres d'emplois du fait que j'avais déjà signé et me tenais moralement obligé d'honorer ma parole. Il ne m'est pas possible de me présenter sur place le 2 Juin pour mon poste étant donné que j'ai déjà d'autres entretiens, la seule solution envisageable à l'heure actuelle compte tenu de la situation et du temps restant étant de ne pouvoir me présenter le 2 Juin en espérant que l'employeur ne se retourne pas contre moi ? Ou bien demander à l'employeur de me faire une attestation en prétendant que pole emploi me la réclame, en sachant pertinemment qu'il risque de ne pas me la donner.
Merci dans tous les cas aux deux pour les réponses que vous m'avez apporté

Par **P.M.**, le **31/05/2014** à **16:40**

Il ne les lit pas mais il y répond et je me demande bien de quels sortilèges il peut s'agir...
Défendre les intérêts des employeurs, ceux qui eux me lisent réellement savent que ce n'est

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

pas ce que je fais sur ce forum mais moi je suis réaliste et je ne donne pas de faux conseils pour perdre régulièrement des procès contre eux comme celui qui voudrait être un exorciste mais n'est qu'un loser...
J'ai toujours contré ses élucubrations sur ses théories nébuleuses concernant les moyens de preuves concernant notamment le fait qu'un CDD devait être signé dans les 2 jours ouvrables et pas seulement transmis mais si d'informer véritablement c'est défendre les employeurs, il me semble que c'est mieux que de tromper le lecteur comme il le fait aussi sur d'autres forums avant de considérer ses contradicteurs comme des démons et de pratiquement les insulter mais pour lui en l'occurrence, ce n'est qu'un début et il risque d'être encore plus radical ensuite dans ses propos outranciers...
Vous avez compris que la preuve est essentielle et que pour qu'une faute soit invoquée, il faut bien sûr avoir des preuves, c'est d'ailleurs valable dans un sens comme dans l'autre...
Je vois d'ailleurs que vous ne vous êtes pas laissé abusé et avez retenu d'une manière pertinente et réaliste ma solution de demander une attestation ou au moins un écrit quelconque comme quoi c'est l'employeur qui renonce à votre embauche en espérant que vous l'obtiendrez pour pouvoir gagner contre l'employeur et pas seulement que lors d'un procès particulièrement aléatoire, il accepte gentiment d'avouer sa faute ...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés