



AI-je affaire à une rupture abusive de CDD? que puis-je réclamer?

Par **davidlou**, le **15/11/2013** à **10:32**

Bonjour

voilà je vous explique, j'ai été prise pour un contrat de 8 jours à compter du 14 septembre et jusqu'au 22 septembre inclus pour un remplacement d'un arrêt maladie pour un terme incertain comme écrit dans mon contrat et pour une période d'essai de 18 jours ! Je vous cite mon contrat: (CDD à temps complet - catégorie employé (terme incertain))

"Il a été convenu et arrêté ce qui suit, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel, conclu conformément aux dispositions étendues de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, ainsi qu'aux conditions particulières ci après. Vous reconnaissez avoir pris connaissance du règlement intérieur en vigueur dans la société, et vous engagez à vous conformer à l'ensemble de ses dispositions. Cet engagement est conclu afin de pourvoir au remplacement de Mme X , employé en qualité de responsable de caisse, absent pour maladie. Sous réserve du résultat de la visite médicale décidant de votre aptitude au poste proposé, vous êtes engagé en qualité d'employé commerciale et hôtesse de caisse. Cet engagement ne deviendra définitif qu'au terme d'une période d'essai de 18 jours de travail effectif, au cours de laquelle chaque partie pourra y mettre fin librement. Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au terme de l'absence de Mme X , telle qu'énoncée ci dessus, et pour une durée minimale de 8 jours soit jusqu'au 22 septembre inclus. Le présent contrat est strictement limité au remplacement de Mme X , pour l'absence dont le motif est rappelé ci dessus, à savoir la maladie. En conséquence, si l'absence de Mme X devait se poursuivre pour un autre motif, la fin de l'absence mentionnée dans le présent contrat en constituerait le terme"

Arrivé au terme des 8 jours on me prolonge encore d'une semaine soit jusqu'au 29 septembre, je précise que on ne m'a fait signé aucun autre papier qui prouve que mon contrat a été prolongé. Mais arrivé le 25 septembre j'ai été convoqué par la direction soit disant parce que j'ai fait plusieurs erreurs de débutante (des erreurs non fondés je dis bien) ils ont voulu faire le point avec moi et comme ils voyaient que je me défendais ils ont coupé court à la conversation et m'ont dit "on va coupé court vous êtes viré mais comme la loi nous oblige à vous faire faire un délai de prévenance de 24h vous finissez votre journée d'aujourd'hui, vous revenez travailler demain et après vous partez" mais j'ai refusé, j'avais trop peur qu'ils me mettent entre temps encore une erreur non fondé. Peu de temps après je reçois un courrier qui me dit que par la suite de l'entretien que j'ai eu avec eux le 25 septembre durant lequel ils ont annoncé leur souhait de rompre mon contrat pendant la période d'essai pour insuffisance professionnelle et que comme j'ai voulu quitter l'entreprise sur le champ je n'ai donc pas respecté mon délai de prévenance ils sont donc dans leur droit de me retirer le délai de prévenance de mon solde de tout compte soit 10h !! et sur ce même papier je vois qu'en objet ils ont écrit "objet: rupture de votre CDD durant la période d'essai" avec pour motif

"Insuffisance professionnelle".

Maintenant que je vous ai donné tous les éléments pour que vous compreniez mon cas, êtes vous d'accord avec moi sur le fait que j'ai affaire à une rupture abusive de CDD car ayant un contrat de 8 jours on ne peut pas avoir une période d'essai supérieur au contrat donc 18 jours c'est abusé c'est pas plutôt 1 jours pour 8 jours de contrat? et dans ce cas là j'étais embaucher en CDD et non encore en période d'essai ?? et le motif "Insuffisance professionnelle" n'a pu lieu d'être pour un CDD ? ce n'est pas un motif valable... et donc le délai de prévenance n'avait pas lieu d'être fait non plus... aidez moi s'il vous plait je suis perdu je fais toute mes recherches sur le net je me débrouille toute seule alors que je n'y connais rien du tout, l'inspection du travail m'a certifié que je peux les mettre aux prud'homme pour rupture de CDD abusive et que je peux exigé de demander à ce qu'on me verse un salaire jusqu'à ce que la personne que je remplaçait revienne de son arrêt maladie. Le prud'homme ne veut pas prendre mon dossier car je n'arrive pas à chiffrer les chefs de la demande que je réclame je suis perdu je suis sûr que je suis dans mes droits. AIDEZ MOI...

Par **P.M.**, le **15/11/2013 à 11:25**

Bonjour,

Vous n'aviez pas un CDD de 8 jours mais à terme incertain avec une période minimale, toutefois cela revient au même au niveau de la période d'essai dont la durée doit être basée sur la période minimale donc de un jour par semaine de celle-ci donc en l'occurrence de 2 jours...

Effectivement, un CDD ne peut être rompu, en dehors d'autres cas hors-sujet, que pour faute grave...

On pourrait regretter cependant que vous ayez préféré ne plus revenir travailler même le temps du délai de prévenance imposé par l'employeur qui, s'il avait été justifié aurait d'ailleurs dû être de 48 h...

Pour chiffrer vos demandes, je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale, voire d'un avocat spécialiste...

Par **davidlou**, le **15/11/2013 à 14:33**

bonjour, merci pour votre réponse. Toutefois je voudrais dire que si je suis parti sans appliquer le délai de prévenance que l'on m'a dit de faire c'est parce que j'étais dans mon droit. c'est un délai de prévenance en deçà de 8 jours "de présence" dans l'entreprise, donc si je compte que les jours que j'ai travaillé dans l'entreprise alors j'en ai fait que 5 durant mes 8 jours du contrat + les 2 derniers jours avant d'être viré, donc c'est bien 24h. Et puis c'est parce que dans Google j'ai écrit "qu'est ce qu'un délai de prévenance" et je suis retombé sur sa:

LA DURÉE DU DÉLAI DE PRÉVENANCE

La loi de modernisation sociale du marché du travail no 2008-596 du 25 juin 2008 a instauré un délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai par l'une ou l'autre des parties au contrat. Ce délai de prévenance ôte la possibilité de rompre le contrat du jour au

lendemain, comme cela se pratiquait souvent auparavant. Dorénavant, il y a donc un préavis à respecter par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

En ce qui concerne l'employeur, le délai de prévenance est régi par l'article L. 1221-25 du Code du travail. Désormais, lorsque celui-ci met fin au contrat en cours, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- et un mois après trois mois de présence.

Ce délai de prévenance s'applique aussi bien au contrat à durée indéterminée (CDI) qu'au contrat à durée déterminée (CDD). Toutefois, en ce qui concerne le contrat à durée déterminée, l'article L. 1221-25 du Code du travail précise que, par renvoi à l'article L. 1242-10 du même code, le délai de prévenance ne vaut que pour les CDD ayant une période d'essai d'au moins une semaine. Ce qui veut dire que, pour un CDD dont la période d'essai est inférieure à 7 jours, l'employeur n'a pas à respecter de délai de prévenance.

Voilà donc en conséquence eux ils ont fait passer un délai de prévenance car ils ont dit qu'ils m'ont viré pendant la période d'essai or quand on reprend mon contrat je n'étais plus en période d'essai je n'ai donc pas à faire de délai de prévenance et j'ai donc bien à faire à une rupture abusive de cdd car si pour eux j'étais encore en période d'essai quand ils m'ont viré, la réalité c'est que dans la normale j'étais déjà en cdd puisque mes 2 jours de période d'essai avait été effectué. Est ce que c'est sa??

Par **P.M.**, le **15/11/2013 à 17:20**

Vous étiez à plus de 8 jours de présence et non pas de travail dans l'entreprise donc si vous aviez encore été en période d'essai, le délai de prévenance aurait dû être de 48 h car c'est exprimé en jours calendaires, même si ça importe peu en l'occurrence car c'est effectivement une rupture abusive de CDD...

Vous avez toujours été en CDD depuis le premier jour sauf que la période d'essai n'aurait pas dû être aussi longue et que donc votre embauche était confirmée...

Vous pourriez éventuellement ajouter aussi que si l'employeur ne vous avait pas fait passer de visite d'embauche auprès du Médecin du Travail, vous avez subi un préjudice sans avoir besoin de le prouver...

Par **davidlou**, le **15/11/2013 à 18:23**

non les jours calendaires c'est pas par rapport à la période d'essai c'est à dire pour une période d'essai on compte aussi les jours ou l'on ne doit pas travailler genre le dimanche par exemple? oui enfin bref, mais je n'ai fait pas fait de visite médicale aussi ... on me l'a pas fait faire.... alors sa fait quoi si je l'ai pas faite? ils sont en tort? vous croyez que c'est une affaire qui peut se défendre seul? car je sais que je peux me faire aider d'un membre de la CGT mais j'ai peur de rentrer dans des frais je ne sais pas combien sa coûte ni si ce genre d'affaire dure longtemps ou pas. Si c'est pour moi en perdre autant que d'en gagner j'en vois pas

l'intérêt . Croyez vous que je puisse espérer récupérer mon délai de prévenance qu'ils m'ont pris? car en regardant la définition un délai de prévenance n'est pas valable pour un CDD si la période d'essai est inférieure à 1 semaine.

Par **P.M.**, le **15/11/2013** à **18:45**

Bonjour,

Si vous avez des éléments de Jurisprudence pour confirmer ce que vous affirmez, malgré la rédaction du législateur, je suis preneur...

Puisque la visite d'embauche doit avoir lieu pendant la période d'essai et que celle-ci était dépassée, vous pourriez demander des dommages-intérêts en plus à ce propos...

Je vous ai effectivement conseillé de chiffrer vos demandes notamment avec l'aide d'une organisation syndicale et vous êtes susceptible de récupérer les salaires jusqu'au terme de ce qu'aurait dû durer le CDD, la saisine du Conseil de Prud'Hommes vous coûtant 35 €...

Par **davidlou**, le **15/11/2013** à **18:55**

"Si vous avez des éléments de Jurisprudence pour confirmer ce que vous affirmez, malgré la rédaction du législateur, je suis preneur... "

Je ne comprend pas votre phrase, c'est par rapport à quoi que vous me dites cela?

Oui les 35 Euros c'est pour le timbre fiscal qui, si je gagne l'affaire, peut m'être remboursé par l'autre partie mais on m'a dit que prendre un syndicat je devrai payer une adhésion c'est sa qui me dérange un peu j'ai pas envie d'adhérer je veux juste être défendu dans mon affaire donc payer le temps que l'affaire durera.

Par **P.M.**, le **15/11/2013** à **19:26**

C'est par rapport au délai de 8 jours de présence qui devrait être 8 jours de travail selon vous...

C'est l'organisation syndicale qui vous dira si elle vous délègue un défenseur syndicale à votre demande ce que vous devrez lui payer mais déjà une adhésion peut être interrompue à chaque échéance et certaines ne demandent rien, mais il me semble qu'il n'est pas anormal qu'elle rentre au moins dans ses frais, en tout cas, ça devrait être moins cher qu'un avocat et si vous ne payez que 10 % de ce que vous obtiendrez, il vous restera quand même 90 %...

Personnellement, je ne parlais que du chiffrage donc ce n'est pas la même chose...