



Problèmes lors d'une rupture de CDD

Par **Gambitduroi**, le 10/10/2023 à 14:32

Bonjour,

Le déroulé des faits, rien que les faits.

En CDD saisonnier (TESA) du mars à octobre, j'ai eu fin mai un gros souci de santé, hospitalisé en urgence et placé dans le coma. C'était le 30 mai, j'ai prévenu ce matin-là ma patronne de mon absence du jour, sans encore soupçonner la gravité.

1 mois d'hôpital et 2 mois de convalescence au cours desquels mes employeurs (un couple) se sont refusés à toutes mes tentatives de contact, que ce soit par téléphone, SMS, mail, ils ont juste reçu mes arrêts de travail.

Salaire de mai non versé, aucun papier à fournir à la CPAM à part un bulletin de salaire, j'étais dans l'impasse.

Je suis passé les voir à l'improviste début septembre, à la fin de mon arrêt maladie, très brève rencontre où il me dit:

ton salaire de mai a été versé. C'est faux.

ton contrat, on l'a arrêté au 31 mai (soit le lendemain de mon hospitalisation).

ta caution pour le bungalow (que j'occupais à la semaine), nada (300 euros).

tes affaires, nada.

Ensuite,

je leur ai envoyé une mise en demeure en recommandé avec AR, plus copie intégrale à l'inspection du travail, mes employeurs n'ont pas voulu signer pour prendre ce courrier.

De mon côté, je m'affaire auprès de la CPAM ainsi que Pôle Emploi dès la fin de mon arrêt de travail estival, et une de mes interlocutrices au téléphone,

pas la première, la...troisième, après avoir trois fois raconté mon

histoire, se décide à appeler mes employeurs, et à laisser un message car pas de réponse.

Surprise, la semaine prochaine je reçois un mail de leur part, laconique, "voici les papiers demandés".

Résultat, un bulletin de salaire de mai du 1er mai...au 1er mai, jour d'absence : 1, fin de contrat à l'initiative du salarié.

Donc tout faux.

Là, l'inspection du travail me conseille de saisir les Prud'hommes de suite, je contacte également CPAM et Pôle Emploi, et là je pense qu'un de ces organismes a de nouveau contacté mes employeurs, qui ensuite m'ont envoyé un mail, le weekend dernier, me proposant de passer cette

semaine pour régulariser ma situation.

Ils me préviennent déjà qu'ils ne veulent pas me rendre la caution du bungalow, car ils ont dû faire eux-mêmes le ménage.

Et que mon départ, il a été considéré comme un abandon de poste car ils n'ont pas été prévenu (j'étais dans le coma pendant 20 jours, une assistante sociale de l'hôpital a envoyé mon premier arrêt de travail fin juin).

Moi je tiens à récupérer mon salaire de mai (17 jours travaillés), la prime de fin de contrat, et toutes mes affaires.

Ainsi que des attestations remplies en bonne et due forme, mais là, j'en doute fortement.

Voilà pour les faits, ouf.

J'ai 3 questions.

Quel motif doit figurer pour justifier de la rupture du CDD, pour que ça soit fait dans les règles?

Ce CDD doit-il s'arrêter comme va le prétendre mes employeurs, fin mai ?

Ou doit-il s'arrêter à l'issue de mon arrêt maladie (8 septembre)?

Suis-je en droit de réclamer la caution du bungalow?

Voilà, excusez la longueur, j'ai essayé d'être précis.

Par **P.M.**, le **10/10/2023** à **15:02**

Bonjour,

Vous aviez commencé à exposer votre situation dans [ce sujet...](#)

Même si l'employeur prétend que vous étiez en abandon de poste, il ne pouvait pas rompre le CDD de cette manière et il aurait dû vous convoquer à un entretien préalable par lettre recommandée avec AR après s'être inquiété de votre sort...

Apparemment, il y a eu quand même un retard pour envoyer le bulletin d'hospitalisation puis l'arrêt-maladie mais je pense aussi qu'un recours devant le Conseil de Prud'Hommes devrait être engagé...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible sur le site de la DREETS) ou d'un avocat spécialiste...