



## CDI non signé, problèmes avec l'employeur, que faire ?

Par **shake**, le 11/09/2009 à 14:41

Bonjour,

J'ai signé un contrat à durée déterminée (28h) qui devait faire office de période d'essai pour enchaîner sur un CDI.

Le CDD s'est achevé et l'employeur m'a proposé de continuer sur un CDI (il était question de clauses supplémentaires du genre prime en % supplémentaire etc), j'ai accepté.

Cela fait 2 mois et demi que je travaille donc en CDI, mais je n'ai rien signé... l'employeur me dit, oui oui vous l'aurez, mais cela fait plus de 2 mois que je l'attends. Il m'a aussi proposé de passer de 28h à 30h. Mais il y a d'autres problèmes, j'ai fait certaine semaine à presque 60 heures (travail 6 jours sur 7) car l'employeur me l'avait demandé car il était en vacance, en échange de quoi il devait me donner des jours de repos et aussi me payer en liquide une partie des heures supplémentaires (à comprendre au noir). D'autre part, j'ai bien mes bulletins de salaire mais ça fait 2 fois qu'elle oublie l'augmentation du smic... Et je n'ai toujours pas eu l'argent promis, ni même le % dont il avait parlé avant le CDI.

N'ayant rien signé, puis-je partir pour trouver un autre travail ? si oui dois-je donner un préavis ? aurai-je droit au assedic ?

Par **JALAIN**, le 19/09/2009 à 14:33

Bonjour,

Premier conseil à vous donner si vous souhaitez quitter votre employeur : surtout pas de démission ! ... qui ruinerait vos droits à l'indemnisation de votre préjudice et augmenterait le délai de carence dans le cadre d'une indemnisation par les ASSEDIC.

Préférez un mode de rupture de contrat qui semble plus judicieux dans votre cas et que l'on appelle la "**prise d'acte de rupture du contrat de travail**".

Non prévu par la loi, ce mode de rupture est une création jurisprudentielle.

Elle permet au salarié qui reproche des manquements à son employeur (dans votre cas non paiement des salaires, non régularisation du contrat de travail...) de mettre fin à son contrat de travail à son initiative et par simple courrier LRAR **en qualifiant dans votre lettre les**

## **griefs reprochés.**

Une prise d'acte permet ainsi de "sortir" du contrat de travail sans abandonner ses droits.

Vous pourriez ensuite demander au Conseil de Prud'hommes de qualifier sa prise d'acte en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Par conséquent, vous pourriez solliciter des dommages et intérêts pour ce licenciement injustifié outre le paiement de vos heures non réglées par l'employeur que vous aurez pris soin au préalable de noter scuruleusement.

la prise d'acte de la rupture du contrat de travail peut être qualifiée en licenciement "abusif" lorsque les faits reprochés à l'employeur sont suffisamment graves(Cass. soc. 19-1-2005 n° 03-45.018) et ces derniers doivent être prouvés.

Si tel n'est pas le cas, la prise d'acte produit les effets d'une démission. (Cass. soc. 25-6-2003 n° 01-42.335 )

Dans votre cas, les manquements de l'employeur semblent justifier une requalification en licenciement abusif.

Sur la question du CCD/ CDI, dès lors que vous avez poursuivi votre travail apres le terme du CDD, vous seriez aux yeux du juge prud'homal de facto en CDI, sans avoir à justifier d'un contrat en bonne et due forme.

**Pour plus d'informations me contacter sur :<http://avocat-jalain.fr/>**

Me JALAIN