



Fin de CDD et indemnité de fin de contrat

Par **mimiclochette**, le **26/02/2014** à **13:30**

Bonjour,

J'ai signé un CDD pour la période du 03/02 au 10/02/2014.

J'ai informé mon employeur que je serais absente le lundi 10 février pour motif personnel.

Dans les documents de fin de contrat, je me suis aperçu que sur l'attestation Pôle emploi le motif indiqué était "fin de la période d'essai à l'initiative du salarié", ce qui était injustifié, la période d'essai prévu au contrat étant de 2 jours et j'ai bien travaillé 5 jours chez eux. De fait ils ne m'avaient pas versé l'indemnité de fin de contrat. Je les ai donc joint par téléphone pour leur signifier mon désaccord, ils ont reconnu que le motif n'était pas le bon, ils estiment maintenant qu'il s'agit d'une rupture du CDD à mon initiative, étant donné que je n'ai pas honoré mon contrat jusqu'à son terme puisque j'étais absente le 10 février, et que je n'ai pas voulu poursuivre le contrat qu'ils voulait prolonger (renouvellement de contrat qui ne m'a pas été proposé et qui n'était pas prévu au contrat)

Suis-je bien en droit de réclamer mon indemnité de fin de contrat au motif de "fin de CDD" ?

En vous remerciant de votre aide,

Par **Kroko77**, le **26/02/2014** à **14:34**

Bonjour,

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due dans les cas suivants :

- contrat conclu avec des jeunes qui suivent un cursus scolaire ;
- **rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié ;**
- faute grave du salarié ;
- force majeure ;
- Enchaînement d'un CDI au terme du CDD ;
- refus par le salarié du même emploi sur CDI
- refus par un salarié du renouvellement de son CDD pour un contrat comportant une clause de renouvellement automatique ;
- rupture du contrat pendant la période d'essai.

Pour pouvoir prétendre à l'indemnité dont s'agit, vous devez démontrer que vous aviez une autorisation d'absence de votre employeur pour la journée du 10/02/14 et/ou que vous avez

produit un justificatif.

Dans le cas contraire, votre employeur peut vous imputer la rupture anticipée de votre contrat, ce qui semble être le cas. Dès lors, c'est un cas d'exclusion pour le non paiement de l'indemnité qui vous fait défaut. Ceci étant, si le CDD a été conclu à terme imprécis, l'indemnité de fin de contrat doit être versée si le salarié refuse de poursuivre son contrat au delà de la durée minimale indiquée au contrat.

Deuxième étage de la fusée, si votre employeur a formalisé sa proposition de renouvellement, bien qu'elle ne soit pas prévue au contrat, il serait en droit de considérer que l'indemnité n'est pas due étant donné que vous avez refusé de poursuivre votre contrat.

Tout repose donc sur le formalisme adopté par les uns et les autres. Il faudrait nous en dire plus...

Bon courage

Par **mimiclochette**, le **26/02/2014 à 14:53**

Le problème est justement qu'il n'y a eu aucun formalisme... Concernant l'absence, tout s'est déroulé par oral (il m'a bien donné son accord...), mais je n'ai pas de justificatif (motif personnel)

Concernant un éventuel renouvellement, je n'ai eu aucune proposition écrite pour prolonger mon contrat. (qui était bien un CDD à terme précis... Je passe sur le fait que je n'ai réellement signé mon CDD que le 06/02, mais là encore, pas de preuve écrite, le contrat était daté du 03/02, je n'ai pas eu le réflexe de modifier la date de signature...)

J'en conclus que même qu'il semble évident qu'ils font preuve d'une certaine mauvaise foi, malheureusement j'ai peu de choses concrètes pour me défendre... En tout cas merci de votre aide !

Par **Kroko77**, le **26/02/2014 à 15:19**

Compte tenu de vos explications, votre employeur ne peut invoquer que la rupture anticipée à vos torts pour ne pas payer l'indemnité de fin de contrat.

En l'absence de tout courrier de l'employeur AR formalisant votre absence injustifiée débouchant sur la rupture anticipée de votre contrat de travail, vous êtes en droit de réclamer votre indemnité. Qui plus est, si votre bulletin de paie fait état d'une simple absence pour la journée du 10/02/14. Vous allez devoir vous fendre d'un courrier AR pour réclamer cette indemnité...

Par **P.M.**, le **26/02/2014 à 16:26**

Bonjour,

Personnellement, je ne serai pas affirmatif car nous ne sommes pas le Conseil de Prud'Hommes et n'avons pas tous les éléments et en l'occurrence la version contradictoire

mais le fait que la dernière journée du 10/02/2014 soit mentionnée en absence viendrait au contraire accréditer que le CDD a été rompu à votre initiative car l'employeur n'a pas à indiquer une précision qui pourrait vous être préjudiciable et il n'a donc pas plus indiqué qu'elle était autorisée ou justifiée...

Je pense donc que le mieux serait de trouver un accord amiable sans avoir recours directement à la lettre recommandée avec AR pour que l'employeur modifie l'attestation destinée à Pôle Emploi si ce qui y est indiqué peut avoir une conséquence sur votre indemnisation car il n'est resté pas moins que le CDD n'a pas été exécuté à bonne fin...

Par **Juriste-social**, le **26/02/2014** à **17:03**

Bonjour,

Il convient de distinguer une absence (justifiée ou non) de la volonté explicite du salarié de rompre un CDD, volonté qui ne peut se déduire de la seule absence.

A mon avis, il faudrait envoyer un RAR à votre employeur, qui est manifestement de mauvaise foi, en lui rappelant que conformément à son autorisation verbale donnée le xx, vous vous êtes absentée le 10 pour des raisons personnelles. Que c'est à votre plus grande surprise que votre attestation employeur mentionne dans un premier temps une rupture d'essai pour éviter le paiement de l'indemnité de fin de CDD. Que, suite à votre appel, l'employeur a reconnu cette erreur et a décidé d'inscrire cette fois-ci une rupture à votre initiative, toujours dans le dessein de ne point vous payer votre indemnité de fin de contrat. Que ce procédé est illégal car votre absence le 10 ne peut signifier votre volonté explicite de rompre le CDD. Qu'il appartenait au contraire à l'employeur, qui considérait cette absence injustifiée, de rompre pour faute grave ledit CDD. Que dès lors, en s'abstenant et dans la mesure où vous n'avez pas manifesté votre volonté de rompre le CDD, votre indemnité de fin de contrat vous est due. Que vous le mettez en demeure sous quinzaine de vous régler vos droits et de régulariser votre attestation employeur et que faute d'exécution, vous saisirez le CPH.

EN outre, il est bon de lui rappeler que l'attestation employeur indiquant une rupture à votre initiative vous cause un préjudice, notamment au regard de vos droits à l'ARE.

Par **P.M.**, le **26/02/2014** à **17:34**

Et si l'employeur conteste avoir donné son accord verbal et la communication téléphonique on en arrive à un conflit qui ne pourra pas être réglé à l'amiable puisque l'on s'y est engagé dans par lettre recommandée avec AR et seulement tranché par le Conseil de Prud'Hommes et pendant ce temps là l'indemnisation par Pôle Emploi risquez d'être suspendue...

Par **Juriste-social**, le **26/02/2014** à **17:45**

De ce que j'ai pu lire, l'employeur tente tout simplement de ne pas payer l'indemnité de fin de

contrat, donc de ne pas modifier l'attestation employeur. L'indemnisation pole emploi sera donc suspendue, si ce n'est déjà fait.

POur le contraindre à revenir à la raison, il convient donc de lui envoyer un RAR pour d'une part lui montrer votre détermination à obtenir le paiement de votre indmenité et d'autre part, surtout, contester la réalité d'une rupture à votre initiative.

En effet, je maintiens que une absence d'un jour ne peut valoir rupture à l'initiative du salarié qui obéit à des conditions jurisprudentielles plus strictes.

La lettre RAR n'empêche absolument pas une issue amiable. Au contraire, le courrier pourrait même faire pression vers cette isue amiable. Bien souvent, c'est une fois le courrier en main et le risque du procès en perspective que l'employeur retrouve sa raison...

Mais il ne s'agit bien entendu que de conseils, donc agissez selon votre convenance.

Bon courage.

Par **P.M.**, le **26/02/2014 à 17:53**

Mais si vous arrivez à l'amiable et sans brusquer les choses de faire modifier l'attestation destinée à Pôle Emploi, cela peut faire reprendre l'indemnisation...

Je n'insiste pas maintenant que j'ai donné mon avis dans un esprit de conciliation et d'efficacité puisque après rien ne vous empêcherait d'utiliser des moyens plus officiels...

L'employeur une fois rompu le CDD à l'initiative de l'employeur n'a plus à mener une procédure de sanction contre une salariée qui ne fait plus partie de l'entreprise après son terme...

Il faut reconnaître aussi que si l'employeur conclut un CDD par une huitaine de jours calendaires, c'est qu'il a besoin de la salariée tous les jours de travail sinon, il fallait refuser de le signer pour ces dates...

Par **Juriste-social**, le **26/02/2014 à 18:01**

Pourquoi voulez-vous que l'employeur modifie l'attestation employeur ? S'il ne met plus que la rupture était à l'initiative du salarié, il risque que ce salarié lui demande après coup le versement de l'indemnité. Visiblement l'employeur le sait très bien, c'est pour cela qu'il a cherché à mettre des causes de rupture qui justifient le non paiement de l'indemnité...

A mon avis, même le courrier RAR ne lui fera pas changer d'avis...

Seul un procès pourrait venir le contraindre au paiement, et le courrier RAR est un bon début.

Par **P.M.**, le **26/02/2014 à 18:19**

Bien sûr mais pour une telle durée l'employeur pourrait accepter de verser l'indemnité de précarité si c'est finement présenté ou même la salariée pourrait accepter de signer une transaction...

Donc si le courrier recommandé ne lui fera pas changer d'avis autant tenter autre chose avant de l'envoyer car il n'y a pas de délai limite mais tout dépend ce que l'on veut essayer d'obtenir et dans quel délai avec en plus l'aléa de la décision judiciaire...

Par **mimiclochette**, le **26/02/2014 à 21:30**

Merci vraiment à tous pour vous être penchés sur mon cas... Effectivement, dans l'histoire ce qui m'embête le plus c'est le motif porté sur l'attestation Pôle Emploi et ses conséquences... Information supplémentaire : je viens de re-éplucher tous les documents de fin de contrat qu'ils m'ont fournis (le premier envoi), et tout est en date du 07/02/2013 (fiche de paye, période d'emploi, solde de tout compte, ect...), et l'absence n'est pas portée sur le bulletin de salaire...

Par **P.M.**, le **26/02/2014 à 21:53**

C'est un bon point pour vous, personnellement, je vous conseillerais de retourner voir l'employeur et d'essayer d'arranger cela à l'amiable dans un premier temps sans rendre les documents tant que l'attestation Pôle Emploi ne sera pas rectifiée...

Par **mimiclochette**, le **26/02/2014 à 22:08**

Je pensais effectivement recontacter dans un premier temps l'employeur, avant d'envoyer un courrier AR... Je vous tiendrais informé des suites de l'affaire. Encore merci :)

Par **mimiclochette**, le **27/02/2014 à 15:09**

Suite...

Je viens de les joindre par téléphone, et je pense avoir identifié leur problème : ils ont dû embaucher quelqu'un d'autre après moi sur le poste, et donc ils se retrouvent en porte-à-faux par rapport à la succession des contrats, étant donné qu'ils avaient pour motif "surcroît d'activité"... Ils avancent que c'est parce que je n'ai pas voulu continuer à travailler chez eux qu'ils considèrent que c'est une rupture anticipée à mon initiative. Dans les faits, effectivement je leur avais fait comprendre que je n'étais pas forcément intéressée pour continuer chez eux, cela étant ils ne m'ont fait aucune proposition formelle de renouvellement... A suivre, je dois les recontacter lundi car la directrice n'était pas présente aujourd'hui.

Par **P.M.**, le **27/02/2014** à **16:57**

Bonjour,

Je pense qu'il vaudrait mieux essayer de régler le problème en prenant un rendez-vous avec l'employeur plutôt que par téléphone mais il me paraît difficile de leur reprocher quoi que ce soit si vous voulez obtenir satisfaction et en particulier de ne pas vous avoir proposé un renouvellement du CDD ou un nouveau contrat suivant le motif de recours alors qu'ils avaient au moins jusqu'au dernier jour pour le faire et que par ailleurs vous sembliez quand même assez clairement leur avoir fait part que vous le refuseriez alors que vous même ne vous en êtes pas inquiété jusqu'à la réception des documents..

Par **mimiclochette**, le **27/02/2014** à **17:34**

Je suis d'accord avec vous, d'ailleurs je ne leur reproche pas de ne pas avoir proposer de renouvellement mais du coup il semble que le motif de rupture anticipée n'est pas justifiée... Pour apporter encore quelques précisions, mon CDD a été conclut suite à l'absence maladie d'une de leur salariée, remplacé par la personne qui occupait le secrétariat d'accueil, poste auquel j'ai été moi-même affectée... pour surcroit d'activité ! Au moment où j'ai informé l'employeur de mon absence, et que je ne serais probablement pas intéressée pour continuer à ce poste, j'ai posé la question de savoir s'ils auraient encore besoin de quelqu'un et s'ils avaient des nouvelles sur le retour ou pas de la salariée en maladie, ils n'ont pas été en mesure de me répondre...

Par **P.M.**, le **27/02/2014** à **17:46**

Je ne vois pas en quoi ceci intervient dans la rupture anticipée...

Si le CDD a été conclu pour un remplacement de personne absente lequel peut s'effectuer "en cascade", il ne s'agit pas en même temps d'un accroissement temporaire d'activité...

Vous parlez maintenant d'avoir informé l'employeur de votre absence que vous ne pouvez pas justifier mais il faudrait savoir s'il vous a réellement donné votre accord ou si vous l'avez mis devant le fait accompli et à la limite si ça ne pouvait pas attendre le lendemain mais ça c'est votre problème personnel dans lequel je ne veux pas m'immiscer...

L'employeur ne peut pas deviner non plus si une salariée absente aura une prolongation tant qu'elle ne lui communique pas l'information et c'est pour cela qu'il est prévu qu'un CDD de remplacement puisse être prolongé jusqu'au surlendemain...