



Licenciement abusif CDI apres CDD repetitif

Par **azerdjulie**, le **26/02/2014** à **13:43**

Bonjour a tous.

Alors pour resume la situation le plus rapidement.

J'etais en contrat d'**extra** depuis plus ou moins **2 ans**.

Auncun contrat n'avait ete signe et il sagissait de contrat extra mensuel.

Debut janvier de ce mois ci, mon directeur a demande a ce que je passe alors en **CDI**. J'ai donc signe un CDI (aucune mention d'avenant, celui ci mentionne une periode d'essai de 2 mois renouvelable une fois).

Je voulais prendre le temps de lire mon contrat et on me pousser a le rendre signe au plus vite, car meme si j'ete note comme en CDI debut janvier 2014 mon contrat ne m'a ete donne que fin du mois.

J'ai alors rendu mon exemplaire signe et attendu de recuperer le mien quelques jours plus tard et en me le rendant le directeur m'a dit que je recevrais le lendemain un **recommande stipulant la fin de ma periode d'essais**.

Recu le lendemain il mentionne une fin de periode d'essai car la periode d'essai "n'a pas donne satisfaction". Devant quitter l'entreprise le 3 Avril (le recommande a ete envoye le 20 fevrier)

D'apres mes connaissances du code du travail et l'article 1243-11. Des lors que le contrat a ete requalifie en CDI, l'anciennete du salarie debute le jour de sa premiere embauche. Donc deux ans plus tot. Et la periode d'essai n'a alors plus aucune valeur ?

Je ne sais donc pas quelle demarche adopte.

Des amis avocats m'ont annonce deux options, propose un licenciement en bonne et due forme. Avec 6 mois de salaire pour licenciement sans raisons valables. Et si cela ne leur convient pas allez au prudhommes.

Suis je dans mes droits ?

Que me conseillez vous ?

Quelle est la demarche la plus adequat pour resoudre l'affaire au mieux au plus vite ?

Merci Beaucoup

Par **Kroko77**, le **26/02/2014** à **15:00**

Article L1243-11 du Code du Travail :

"Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.

La durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail".

En l'espèce, vous nous indiquez que vous avez été sous contrat saisonnier pendant presque deux ans et que vous n'aviez pas de contrat signé ???

Un contrat à durée déterminée est obligatoirement conclu par écrit, à défaut il est réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée (art. L 1242-12 du code du Travail). Si vous êtes dans ce cas d'espèce la requalification de votre contrat en CDI est automatique, de sorte que votre employeur ne peut pas vous opposer une rupture de la période d'essai pour y mettre un terme eu égard à l'ancienneté de votre contrat

Si vous effectuez les mêmes tâches depuis que vous êtes à son service, il ne pouvait prévoir une période d'essai dans le CDI. Cela pourrait être le cas pour une qualification différente débouchant sur des tâches sans rapport avec ce que vous faisiez avant.

Il faut nous en dire plus....

Bon courage

Par **P.M.**, le **26/02/2014** à **15:58**

Bonjour,

A mon avis les options que vous avez, c'est soit de dire à l'employeur que dans le CDI suite à des CDD qui de toute façon étaient conclus illégalement, il ne pouvait pas y avoir de période d'essai pour le même poste de travail et que de toute façon, s'il y avait eu une période d'essai, le délai de prévenance d'un mois qu'il vous impose est illégal, que donc, s'il ne veut pas que vous exerciez un recours devant le Conseil de Prud'Hommes en rupture abusive d'un CDI, sans respect de la procédure ni cause réelle et sérieuse, il a intérêt de revoir sa position, soit exercer directement un recours devant le Conseil de Prud'Hommes pour les raisons que je vous ai indiquées...

Par **azerdjulie**, le **26/02/2014** à **18:02**

Bonjour,

Merci de votre retour rapide.

Il n'y a pas de requalification.

Mon poste note sur tout mes CDD est le même que celui note sur mon CDI.

Non aucun contrat n'avais été signé depuis le début, je suis arrivé pour dépanner un soir et je

suis reste depuis...

Idealement je compte partir du groupe au vue de l'ambiance generale.

J'aimerais cependant partir avec ce qui m'est due.

A savoir a priori 6 mois de salaire et une lettre de licenciement reglementaire.

Quelle sont les procedures pour faire recours au prudhommes ? je doit dans tous les cas rester a mon poste jusqu au 3 avril ?

Merci encore

Par **P.M.**, le **26/02/2014** à **19:30**

La requalification est de fait, sans contrat de travail écrit, vous êtes en CDI, comme je vous l'avais précisé dans ces sujets :

- [Diminution de 600e pour une creation de contrat. Merci](#)

- [Restauration fiche de paye](#)

Vous avez une lettre de rupture de période d'essai qui en fait est illégale, vous n'avez rien besoin d'autre...

Vous pourriez effectivement attendre le 3 avril et ensuite assigner l'employeur devant le Conseil de Prud'Hommes lorsque vous aurez le solde de tout compte et l'attestation destinée à Pôle Emploi...

Après 2 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés, l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est d'au moins 6 mois de salaires en plus des autres indemnités...

Par **azerdjulie**, le **26/02/2014** à **19:38**

Merci.

Je viens cependant d'appeler maitre Descamps, qui m'a annonce le cas comme pas assez important pour etre ammene au prudhommes.

Peut etre le compre t elle a ses autres dossiers...

Un avocat est il obligatoire pour les prudhommes ?

Desole "pmtedforum" mais l'affaire traine il est vrai et prend des rebondissements innatendus.

Donc les prudhommes une fois l'integralite de mes papiers recu.

Je sais le temps et l'argent que peuvent couter ce genre de dossier a un employe.

Ou alors tenter une rupture conventionnelle en demandant mes 6 mois de salaires pour finaliser au plus vite la chose.

Demarche que je peux faire de mon propre chef au pres de la RH ou du directeur de mon etablissement ?

Il sagit d'un gros groupe.

Par **P.M.**, le **26/02/2014** à **20:06**

Bonjour,

Un avocat n'est pas obligatoire devant le Conseil de Prud'Hommes mais peut être très utile, en tout cas, je vous conseillerais de ne pas prendre celui-ci, vous pourriez aussi vous rapprocher d'une organisation syndicale...

Le contrat de travail est déjà rompu, donc à la limite, ça ne pourrait être qu'une transaction... C'est incroyable qu'un grand groupe puisse agir d'une telle manière ou qu'en son sein de telles pratiques puissent exister...

Par **azerdjulie**, le **26/02/2014** à **20:58**

Demander en rupture conventionnelle 6 mois de salaire et donc les droits allocations a l'emploi vous parait il correct ?

Vaut il mieux demander un licenciement ou une rupture conventionnelle au niveau des indemnites chomage par la suite ?

Pour la convention collective CRH y a t il un syndicat precis ?

Desole encore pour toutes ces questions qui peuvent parraissent banales

Par **P.M.**, le **26/02/2014** à **21:29**

Je vous ai dit que vous ne pouviez plus demander une rupture conventionnelle puisque le contrat de travail est déjà rompu...

La rupture de la période d'essai correspond à un licenciement...

Je ne sais pas ce que l'employeur serait pas à négocier dans le cadre d'une transaction mais vous pourriez sûrement obtenir plus devant le Conseil de Prud'Hommes si vous remplissez les conditions pour avoir l'indemnité de 6 mois de salaires puisque si ajouterait l'indemnité de licenciement de toute façon plus celle du préavis s'il est supérieur à un mois et éventuellement d'autres dommages-intérêts...

Vous pourriez prendre contact avec une organisation syndicale en permanence de Bourse du Travail, Maison des Syndicats, Union Départementale ou locale qui vous dirigerait vers la fédération en question si nécessaire mais ce n'est pas un problème spécifique aux HCR...