



## Licenciement pour abandon de Poste

Par **amelie25**, le **23/03/2016** à **16:26**

Bonjour,  
Merci de bien vouloir me renseigner.

En Cdi à temps partiel, mon employeur m'a établi un CDD à temps complet pendant 3 mois (à la place d'un avenant et, par erreur me dit-il).

Puis, il a eu ensuite la volonté de me faire reprendre le Cdi à temps partiel (proposition faite après m'avoir fait travailler 4h le lendemain de la fin du fameux CDD)

Comme il m'a précisé que «c'était ça ou rien», j'ai refusé et je ne suis pas retournée au travail. Mon employeur m'a alors licencié pour abandon de poste.

Le CDD établi est-il conforme à législation ?

Pensez-vous que j'étais vraiment dans l'obligation d'accepter le retour au cdi à temps partiel ?

Avait-il le droit de me licencier pour abandon de poste?

Merci de votre aide. Cordiales salutations.

Par **morobar**, le **24/03/2016** à **08:48**

Bonjour,

[citation] mon employeur m'a établi un CDD à temps complet pendant 3 mois (à la place d'un avenant et, par erreur me dit-il). [/citation]

La bonne question est: qu'avez-vous signé ?

[citation]Le CDD établi est-il conforme à législation [/citation]

Sans le lire impossible de le savoir? Mais si la question, est: est-ce possible ? alors c'est oui.

[citation]Avait-il le droit de me licencier pour abandon de poste? [/citation]

CDD ou CDI, pas de présence au boulot====> abandon de poste.

Par **Lag0**, le **24/03/2016** à **13:21**

[citation]Mais si la question, est: est-ce possible ? alors c'est oui. [/citation]

Bonjour,

Pas si simple...

Amelie25 a un CDI à temps partiel (il faudrait d'ailleurs en connaître l'horaire). Son employeur lui fait, [s]en plus[s], un CDD à temps complet. A priori, le CDI n'est pas pour autant interrompu, donc la salariée doit exécuter ses deux contrats. Selon l'horaire prévu au CDI temps partiel, le CDD temps complet peut être conclu illégalement s'il conduit un dépassement de la durée légale du travail (48h par semaine et 44h en moyenne sur 12 semaines).

Par **amelie25**, le **24/03/2016** à **15:18**

Bonjour morobar, merci de votre réponse.

Afin de vous apporter quelques éclaircissements, je reprends les éléments :

a) Citation : mon employeur m'a établi un CDD à temps complet pendant 3 mois (à la place d'un avenant et, par erreur me dit-il). La bonne question est: qu'avez-vous signé ?

a) J'ai en effet signé le CDD à temps complet proposé (alors que j'étais en Cdi à temps partiel) : j'avoue ne pas y avoir porté vraiment d'attention à ce moment-là car, l'intérêt pour moi était de pouvoir travailler à temps complet.

b) Citation :Le CDD établi est-il conforme à législation

Sans le lire impossible de le savoir? Mais si la question, est: est-ce possible ? alors c'est oui.

b) oui, vous avez raison la question était : était-il possible d'établir ce cdd alors que j'étais déjà en cdi ? Je suis étonnée que la réponse soit oui ?

(Ps, il me semble que le 1er contrat (le cdi) n'est pas conforme : contrat avec horaire mensuel de 92h30 (21h30 hebdo au lieu d'un horaire de 24h00 hebdo minimum comme prévu par la législation et la Cnn)

c) Citation : Avait-il le droit de me licencier pour abandon de poste? CDD ou CDI, pas de présence au boulot====> abandon de poste.

c) oui, je suis d'accord (je l'ai hélas compris trop tard) .

Puis-je quand même contester ce licenciement suite au retour imposé à temps partiel après 3 mois à temps complet (j'ai en ma possession le nouveau contrat proposé que j'ai refusé de signer et la dernière fiche de paie établie sur une base horaire de 93h00 mensuelle)?

Merci de votre attention, cordiales salutations.

Par **amelie25**, le **24/03/2016** à **15:20**

Bonjour Lag0, merci pour votre réponse,

Mon cdi à temps partiel était de 21h30 par semaine, soit 92h30 par mois (arrondi à 93h sur la fiche de paie)

Si je comprends bien votre approche, les deux contrats n'étant pas successifs mais simultanés,

L'horaire de travail conduit à un dépassement de la durée légale du travail (21h30 en cdi et 39h en cdd dans mon cas).

Toutefois, je n'ai pas réalisé réellement ce double horaire, pensez-vous que le seul fait de m'avoir établi ces deux contrats simultanément peut-être illégal?

(Ps : Lors de ma période de travail de 3 mois à temps complet, j'ai réalisé 572h : 2 mois à 169h et un mois à 234h (ensemble des heures supplémentaires payées) soit 572 : 12 semaines = 47,67h de moyenne par semaine.). Est-ce un dépassement manifeste de la durée légale du travail?

Merci de votre attention, cordiales salutations.

Par **morobar**, le **24/03/2016** à **16:21**

Si vous n'avez pas signé le VCDD, le CDI reste d'actualité.

Si vous avez signé le CDD, on peut considérer qu'il s'agit d'un contrat qui fait suite au CDI en lui succédant, peut-être sur votre demande, ou peut-être pas.

Les 24 h mini n'étaient pas forcément d'actualité lors de l'établissement du contrat originel.

En tout état de cause il ne vous reste que la saisine du CPH avec je pense quelques bonnes raisons de voir votre cause prospérer.

Par **Lag0**, le **24/03/2016** à **19:05**

[citation]Si vous avez signé le CDD, on peut considérer qu'il s'agit d'un contrat qui fait suite au CDI en lui succédant, peut-être sur votre demande, ou peut-être pas.[/citation]

Non, surement pas !

Un CDI ne prend pas fin par magie. Il ne peut être rompu que par démission du salarié, licenciement de l'employeur ou rupture conventionnelle. Le CDD était forcément "en plus" du CDI si ce CDI n'a pas été préalablement rompu !

Par **amelie25**, le **24/03/2016** à **21:52**

Bonsoir morobar et Lag0,

Merci de vos réponses.

Mais oups..!! deux avis différents, c'est un peu compliqué, y aurait-il, à tout hasard, une synthèse possible de vos deux réponses ? Car si c'est impossible, moi du coup, je suis plutôt perdue..!

Ps à morobar :

*Si vous avez signé le CDD, on peut considérer qu'il s'agit d'un contrat qui fait suite au CDI en lui succédant, peut-être sur votre demande, ou peut-être pas.*

Oui j'ai signé le cdd (pas à ma demande, plutôt par crédulité et, pour obtenir un temps complet que je pensais conserver par la suite).

*Les 24 h mini n'étaient pas forcément d'actualité lors de l'établissement du contrat originel. Si c'était officiel 6 mois avant mon recrutement ( source la CCN).*

Ps à Lag0 :

*Le CDD était forcément "en plus" du CDI si ce CDI n'a pas été préalablement rompu !*

Oui mais alors s'il était impossible légalement d'établir 2 contrats en parallèle pour le même emploi? que puis-je envisager?

Merci à vous deux. Cordialement.

Par **morobar**, le **25/03/2016** à **06:34**

Bonjour amelie

Il n'y a pas contradiction juridique, mais appréciation différente.

Selon le contexte il est parfaitement possible de considérer que la signature du CDD est la suite d'une démission, laquelle n'exige pas un écrit, mais une volonté claire et non équivoque. C'est peut-être le cas, mais il appartient à l'employeur de justifier des éléments qui l'on conduit à considérer être en présence d'une démission en vue de signer le CDD à temps complet.

Ce ne doit pas être facile à l'employeur de le prouver.

Pour ce qui est de 24 h mini à temps partiel, les dérogations sont nombreuses, et il n'existe aucune sanction, à ce jour, de son non-respect.

Par **amelie25**, le **25/03/2016** à **18:52**

Bonjour morobar,  
Merci de votre réponse,

Non il n'y a pas eu de volonté de démission de ma part au moment de la signature du cdd. Lorsque j'ai demandé à mon employeur pourquoi il m'avait établi ce nouveau contrat et, pourquoi sous cette forme, il m'a répondu qu'il s'était trompé. Je pense en effet qu'il voulait simplement, à cette période (l'été avec le départ en vacances de certains salariés et l'accroissement d'activité) faire un avenant d'heures à mon contrat et qu'il a été mal conseillé. J'étais, de mon côté, contente d'obtenir un temps complet.

Si le lendemain de la fin de mon cdd, j'ai travaillé 4h et que je ne suis pas retournée à mon travail après (suite à mon refus d'accepter une baisse de mon horaire de travail) j'ai compris que je suis obligatoirement dans le cas d'un abandon de poste. Je ne peux donc contester ce licenciement.

Mais alors que faire ?

Est-ce que je peux éventuellement invoquer (comme l'a indiqué Lag0) l'illégalité du contrat cdd établi simultanément puisque les horaires cumulés des deux contrats conduisent à un dépassement de la durée légale du travail? (je précise que je n'ai pas effectué ces horaires cumulés réellement).

Est-ce que ce cas de figure serait alors une demande de requalification du cdd temps complet en cdi temps complet ? Requalification entraînant obligatoirement la non-conformité des événements succédant à ce contrat (retour au cdi temps partiel par exemple).

J'espère que mes explications et mes questions sont claires et compréhensibles car, j'ai l'impression que je n'exprime pas toujours correctement la situation. Merci de votre compréhension.

Cordiales salutations.

Par **morobar**, le **26/03/2016** à **07:30**

Bonjour,

Les horaires sur le papier sont irréguliers, mais on parle ici de travail effectif et non de plans sur la comète.

Quoique vous fassiez maintenant, vous ne pouvez qu'obtenir des D.I. mais en aucun cas une réintégration.

La situation sera appréciée diversement et le juge (en fait les 4 juges) apprécieront la volonté des personnes au delà de la pure forme.

Par **amelie25**, le **26/03/2016** à **11:51**

Bonjour morobar,

Les horaires sur le papier sont irréguliers, mais on parle ici de travail effectif et non de plans sur la comète.

oui tout à fait d'accord.

Il est vrai que le dossier est plutôt complexe, j'ai donc pris rdv auprès d'un avocat qui pourra certainement juger mieux que moi de l'intérêt (ou non) d'engager une procédure.

Vos explications judicieuses me permettront de mieux présenter le dossier lors de ce rdv.

Je vous remercie sincèrement pour votre amabilité et pour votre gentillesse.

Bon week-end, merci beaucoup et cordiales salutations à vous et à Lag0.