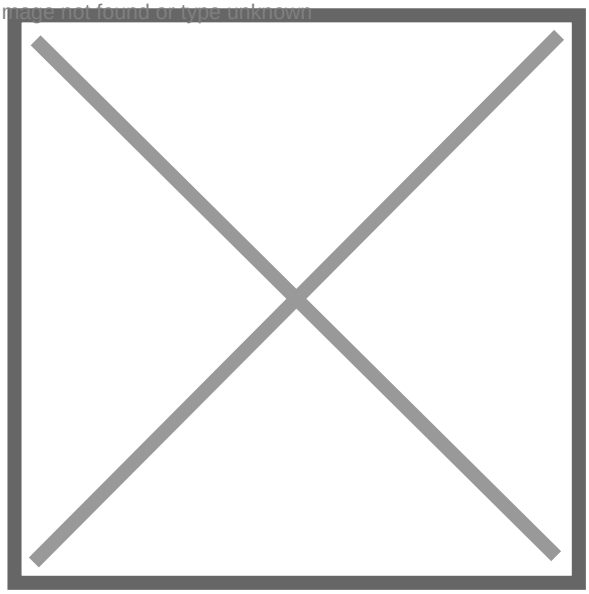
Image not found or type unknown



Rupture de mon CDD = abandon de poste ?

Par **Nanoubach**, le **25/02/2017** à **20:42**

Bonsoir,

Après de longues recherches sur internet je n'arrive pas à avoir des réponses claires à la situation problématique dans laquelle je me trouve et espère que vous pourrez m'aider.

Le 24 Février dernier, mon CDD de vendeuse devait se terminer. Cependant au cours de mon dernier jour de travail, l'une de mes collègues s'est montré extrêmement virulente et menaçante physiquement suite à une discussion au cours de laquelle je suis pourtant restée polie.

Je me suis alors sentie obligée de quitter la boutique sentant que la situation allait dégénérer, départ qui tombait par ailleurs sur mon heure de pause. Immédiatement, je contacte mon autre collègue pour lui faire part de la situation et pour lui demander d'informer la hiérarchie sachant que je n'avais pas leur contact.

De longues minutes après je la recontacte et lui dis que malgré tout, je suis prête à revenir pour assurer la fermeture de la boutique et de faire passer le message.

Je reçois par la suite un message de la collègue avec lequel le différend est intervenu, un message dans lequel elle s'excusait tout en me disant qu'il était inutile de revenir au travail.

J'ai reçu aujourd'hui ma paie et je m’aperçois que les dernières heures de mon contrat ne m'ont pas été payées (ce que je peux à la rigueur comprendre) ni les indemnités de précarité. J'apprends par ailleurs que si ma collègue m'a dit de ne pas revenir c'est parce qu'après avoir contacté les supérieurs juste après mon départ ces derniers lui ont dit me considérer en abandon de poste et lui ont demandé de contacter une ancienne vendeuse pour venir me

remplacer au pied levé.

Je trouve vraiment choquant d'avoir été traitée de la sorte sur mon lieu de travail, de vouloir tout de même remplir mes obligations, d'y être empêchée et remplacée tout en étant considérée en abandon de poste. Je précise que la direction ne m'a absolument pas contactée pour connaître les motifs de mon départ ni pour savoir si je comptais effectivement revenir ou non.

Je vous remercierai de bien vouloir me dire ce que vous pensez de tout cela.

Par **morobar**, le **26/02/2017** à **09:08**

Bonjour,
[citation]Je reçois par la suite un message de la collègue avec lequel le différend est intervenu, un message dans lequel elle s'excusait tout en me disant qu'il était inutile de revenir au travail.[/citation]
C'est une collègue, pas votre responsable ni votre employeur.
Pourquoi pas le garde champêtre pendant que vous y êtes à obéir à n'importe qui.
Ceci étant que les heures non faites ne soient pas payées est normal.
Par contre aucune procédure n'a été mise en place par l'employeur, et au demeurant toute sanction financière est interdite par le code du travail sauf faute lourde de nature à nuire volontairement à l'entreprise(code du travail L1331-2)
Ce qui n'est pas le cas actuellement.
Une mise en demeure à l'employeur, sous ce titre, lui laissant un délai de 8 jours pour verser l, prime de, précarité, faute de quoi vous saisirez la formation de référé du conseil des prudhommes.

Par **Nanoubach**, le **26/02/2017** à **09:45**

Je vous remercie beaucoup de votre réponse.

Je précise cependant que la situation de la boutique était un peu particulière car sans responsable, celle-ci étant en long congé maladie tout au long de mon contrat.

Ses responsabilités et tâches ont été officieusement confiées aux deux anciennes vendeuses par la Dir. régionale et étaient donc dans les faits hiérarchiquement supérieures à moi (Elles géraient les embauches, plannings etc...)

Par **morobar**, le **26/02/2017** à **09:49**

[citation] officieusement [/citation]
Voila.
Mais en fait cela a peu d'importance sauf si vous voulez réclamer, ce qui est possible, le paiement des heures non effectuées, puisque vous n'avez fait qu'obéir à votre responsable

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

hiérarchique.
Gardez donc ce sms en cas d'instance judiciaire future, vous réclamerez outre la prime de précarité, le paiement de ces heures non effectuées SUR ORDRE de l' employeur ou de son représentant.

Par **Lag0**, le **26/02/2017** à **10:39**

Bonjour,
Je ne suis pas d'accord avec morobar.
Dans l'état actuel des choses, vous avez quitté votre poste sans justifier de cette absence.
Vous n'êtes plus revenu avant la fin de votre contrat.
C'est donc bien une rupture de CDD à l'initiative du salarié.
Il est parfaitement normal que les heures d'absence ne soient pas payées ni la prime de précarité.
Je suppose que sur l'attestation Pole Emploi il sera bien noté "rupture à l'initiative du salarié".

[citation]Article L1243-10

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

1° Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 ou de l'article L. 1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

2° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;

3° Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

4° **En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié**, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.[/citation]

Par **morobar**, le **26/02/2017** à **11:09**

Je suis impatient de connaître le sort réservé par le CPH saisi, lorsque "l'abandon de poste" a lieu quelques heures avant la fin du contrat, sur ordre du responsable hiérarchique.
Aucune procédure n'est justifiée par l'employeur.

Par **Lag0**, le **26/02/2017** à **11:22**

Où avez-vous vu que la rupture du contrat a eu lieu "sur l'ordre de l'employeur" ?
J'ai lu que la salariée avait quitté son poste suite à une dispute avec une collègue et rien

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

d'autre. Je n'ai pas lu qu'ensuite la salariée est revenue à son poste avec un justificatif d'absence.
La salariée semble avoir pris contact avec une collègue, pas avec l'employeur.

Par **morobar**, le **26/02/2017** à **11:29**

L'employé a reçu instruction du mandataire apparent de l'employeur.
Cela est largement suffisant, surtout en l'absence de toute réaction de l'employeur hors le tripatouillage du bulletin de salaire.
Quand je me remémore les échecs que j'ai subis en cours de prudhommes avec d'autres dossiers que celui-ci, je serai l'employeur que je ne m'amuserai pas à payer un avocat pour succomber au bout du compte.

Par **Lag0**, le **26/02/2017** à **11:35**

[citation]L'employé a reçu instruction du mandataire apparent de l'employeur. [/citation]
Ce qui reste d'ailleurs à prouver...
J'ai, en tout cas, d'autres expériences que les vôtres en la matière.
J'ai connu plusieurs affaires où l'employeur (le vrai) avait renvoyé son salarié chez lui "manu-militari" pour ensuite l'accuser d'abandon de poste.
C'est pourquoi je conseille toujours à un salarié à qui l'employeur demande de ne pas venir travailler, de confirmer par écrit (LRAR) qu'il est absent suite à la demande de l'employeur et se tient à sa disposition.

Par **morobar**, le **26/02/2017** à **14:54**

C'est le cas, un sms sera suffisant pour que les 4 juges se fassent une conviction.

Par **ASKATASUN**, le **26/02/2017** à **16:51**

Bonjour,
[citation]C'est le cas, un sms sera suffisant pour que les 4 juges se fassent une conviction.[/citation]
N'ayant pas à trancher cette affaire, je ne sais pas si un SMS suffira à emporter la conviction des juges prud'homaux.
Par contre ce qui est certain c'est qu'il est impossible de dire : *"vous avez quitté votre poste sans justifier de cette absence. Vous n'êtes plus revenu avant la fin de votre contrat. C'est donc bien une rupture de CDD à l'initiative du salarié."*
J'invite l'administrateur à relire la jurisprudence constante de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation. Un salarié ne peut être considéré comme démissionnaire que lorsque son intention de mettre fin à son contrat de travail est manifeste, ce qui implique que cette volonté

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

soit établie de manière évidente.

Le salarié doit exprimer sans équivoque sa volonté de mettre fin à son contrat de travail. Pour cela, aucun doute ou ambiguïté ne doit exister sur l'imputabilité au salarié de la rupture de son contrat de travail.

Dans le cas d'espèce, je suis d'accord avec vous, la salariée est en absence injustifiée, les heures non-travaillée ne doivent pas lui être payées.
Mais aucun élément rapporté ne montre qu'elle a pris l'initiative de rompre son contrat de travail.
Sa prime de précarité lui est due et l'employeur n'a aucun motif pour en refuser le paiement.

Par **Nanoubach**, le **27/02/2017** à **09:05**

Bonjour à tous,

Je vous remercie beaucoup de vos réponses même s'il est difficile d'en tirer une solution unique tant elles sont différentes.

Je vais tout de même suivre l'avis de morobar car j'imagine qu'on ne peut rompre un CDD comme cela.

De plus et même si le droit ne s'attache pas à ce détail, il ne s'agissait pas d'une dispute alimentée par deux parties mais réellement d'une collègue au discours menaçant et devenue hors de contrôle, d'où mon départ. J'ai quand même un message écrit, vocal de longues excuses traduisant de la violence de son attitude et de ses propos.

De plus, j'ai en effet un écrit (sms) où elle confirme avoir eu connaissance de mon désir de revenir tout en déclinant la proposition.

J'aimerai juste que cela se termine vite et passer à autre chose. Je vous avoue que je n'ai pas envie de batailler pour ces dernières heures non effectuées (et je ne parle pas des heures sup non payées que j'ai fait tout au long de mon contrat...) ni pour l'attestation pole emploi. Je désire uniquement le paiement de ma prime de précarité et qu'on arrête de parler d'abandon de poste.

Par **morobar**, le **27/02/2017** à **10:36**

Bonjour,
Faites comme indiqué, à savoir une mise en demeure sous huitaine de payer cette prime de précarité et de vous remettre, le cas échéant, une attestation Pole-emploi conforme (fin de CDD).
Vous pouvez indiquer que vous n'hésiterez pas à saisir le conseil des prudhommes en vue:
* du paiement de la prime
* du paiement des dernières heures non effectuées à la demande du représentant de l'employeur

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

* du paiement des heures supplémentaires et les D.I. correspondant au travail dissimulé de ce fait.
Voir ici la doctrine récente relative aux heures supplémentaires et au travail dissimulé:
http://www.juritravail.com/Actualite/decompter-heures-supplementaires/Id/193761

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés