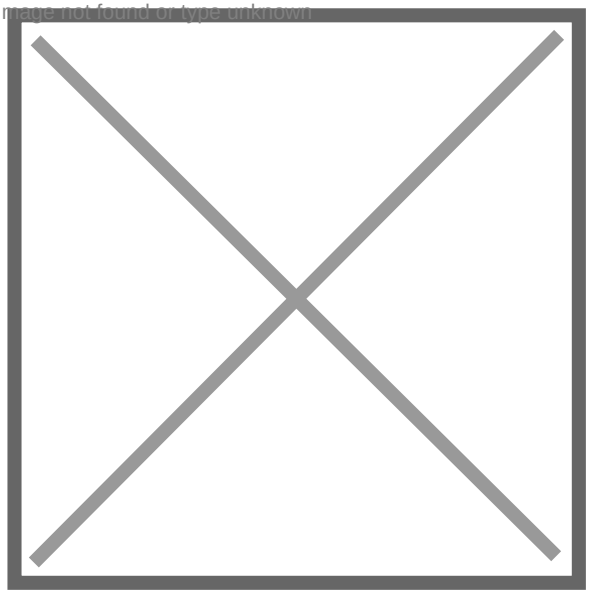
Image not found or type unknown



Fin de cdd, pas de salaire

Par **jensen**, le **13/10/2014** à **16:27**

Bonjour a tous,
Je vous écris pour avoir des avis sur ma situation (j'en ai deja eu mais certains divergent).
Le 30 septembre (jour du terme de mon CDD)je ne suis pas allée sur mon lieu de travail pour raisons familiales, j'ai prévenu mes patrons dans l'après midi et j'ai précisé que je ne pouvais pas continuer a travailler dans l'entreprise
Au jour d'aujourd'hui je n'ai recu ni salaire ni les documents auxquels j'ai droit sachant que ma patronne m'a demandé par téléphone de faire un RAR en écrivant que j'avais ete absente sans justificatif.
Que dois-je faire?

Par **moisse**, le **13/10/2014** à **19:46**

Bonsoir,
a) faire une croix sur votre prime de précarité car il est vraisemblable qu'un employeur un peu informé va prétendre qu'il était disposé à vous offrir un CDI.
b) indiquer à cet employeur, sans évoquer cette prime, que vous lui laissez 3 jours pour tenir à votre disposition salaire, bulletin de paie et documents de fin de contrat sauf à saisir la formation de référé du conseil des prudhommes sous astreinte et frais à sa charge.

Par **jensen**, le **13/10/2014** à **20:24**

D'accord, on m'a conseillé de demander a faire passer mon dernier jour comme un jour de

congé non rémunéré, est-ce judicieux?

Par **moisse**, le **14/10/2014** à **09:04**

Bonjour,
C'est d'autant moins judicieux que la prise d'un jour de congé payé ou non n'est possible qu'avec l'accord express (c'est à dire écrit) de l'employeur.
Vous avez eu un motif familial, que vous avez exposé à l'employeur, inutile de vous inventer des droits inexistants (prendre un jour de congé à votre guise).
Vous n'en parlez pas et c'est tout.

Par **jensen**, le **14/10/2014** à **09:10**

Donc si je comprends bien tout ce que j'ai a faire c'est une lettre précisant que j'ai appelé et que maintenant je demande mes papiers

Par **Lag0**, le **14/10/2014** à **09:46**

[citation]Au jour d'aujourd'hui je n'ai recu ni salaire ni les documents auxquels j'ai droit[/citation]
Bonjour,
Concernant les documents, il est normal que vous n'ayez rien reçu. Ces documents sont à aller chercher à l'entreprise, l'employeur n'ayant pas à les envoyer.

Par **moisse**, le **14/10/2014** à **10:02**

Oui, on dit que les documents sont quérables.
C'est pourquoi j'ai indiqué dans mon message (alinéa b) de "tenir à disposition".
Je n'ai pas été plus précis, supposant un refus conditionné par l'exigence de courrier recommandée exprimée par l'employeur.

Par **jensen**, le **17/10/2014** à **15:46**

Bonjour,
avec une amie greffière j'ai ecris et envoyé la lettre en expliquant que j'avais ete absente et que j'avais justifié mon absence par telephone. Ma patronne a recu la lettre ce matin, m'a dit que les papiers été prêts donc je suis allée les récupérer auprès de la comptable. Sur mon attestation pôle emploi il y a écrit "rupture à l'initiative de l'employé", en ont-il le droit et y a t-il des recours?

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **moisse**, le **17/10/2014** à **16:33**

Vous devez immédiatement contester cette formulation qui doit être "fin de CDD".
En effet la perte volontaire d'emploi n'ouvre pas droit au versement d'allocation chômage (ARE).
Donc contact "menaçant de... sauf bonne fin" puis LR/AR indiquant une saisine du conseil des prudhommes en formation de référé.

Par **jensen**, le **17/10/2014** à **17:50**

D'accord, une autre chose : sur l'un de mes contrats il y a écrit
"le contrat...a été renouvellé jusqu'au 30 septembre 2014, le congé maladie de Mme C. ayant été prolongé jusqu'au 31 septembre 2014 inclus"
Etant donné que le 31 septembre 2014 n'existe pas est-ce que cela peut jouer sur la validitéé du contrat?

Par **moisse**, le **17/10/2014** à **19:03**

Cela ne change en rien votre contrat, ce n'est pas votre contrat qui est entaché d'une erreur matérielle, mais l'arrêt de travail.
Mais vous dites "sur un de vos contrats". Vous n'avez jamais avisé de l'existence de multiples contrats...

Par **jensen**, le **18/10/2014** à **01:40**

En fait j'ai eu 1 contrat CDD et 3 avenants

Par **moisse**, le **18/10/2014** à **09:35**

Là vraisemblablement il doit y avoir du grain à moudre.
Soyez aimable, si vous voulez un examen plus attentif de votre situation, de décliner pièce par pièce les dates (début et fin) ainsi que les motifs des CDD.

Par **jensen**, le **18/10/2014** à **11:51**

Alors
1 : CDD a temps complet catégorie employé, duree du 13juin au 22juin (remplacement pour

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

cause de maladie)

2 : Avenant, contrat renouvelé jusqu'au 7 juillet, le conge maladie ayant ete prolonge jusqu'au 7juillet inclus

3: Avenant, contrat renouvelé jusqu'au 31juillet, le conge maladie ayant ete prolongé jusqu'au 31juillet inclus

4: Avenant, contrat renouvelé jusqu'au 31aout, le congé maladie ayant ete prolongé jusqu'au 31aout inclus

5: Avenant, contrat renouvelé jusqu'au 30septembre, le congé ayant ete prolongé jusqu'au 31septembre inclus

Par **Lag0**, le **18/10/2014** à **13:44**

Bonjour,
L'employeur n'avait le droit qu'à un seul renouvellement, donc après le 7 juillet, vous étiez en CDI.

Par **moisse**, le **18/10/2014** à **15:21**

Bonsoir,
J'ai vu le coup venir d'ici.
Je confirme si besoin est, le propos de Lag0.
C'est pour cela que l'employeur tient à la lettre de démission, quelqu'un a dû lui susurrer dans le creux de l'oreille que ses avenants sont juridiquement équivalents à la roupie de sansonnet.

Par **jensen**, le **21/10/2014** à **10:49**

Bonjour, auriez vous un exemple de lettre que je puisse rédiger a mon employeur? Ou bien puis-je voir directement avec le pole emploi comment faire en leur expliquant ma situation?

Par **aliren27**, le **21/10/2014** à **11:19**

Bonjour,
et bien moi, je ne suis pas d'accord. Dans le cas d'un remplacement pour maladie, il est possible de faire plusieurs avenants aux contrats en suivant ceux de la CPAM .....
[citation]Une salariée avait été engagée par CDD pour remplacer une personne absente pour maladie. Ce contrat ayant fait l'objet de plusieurs avenants de prolongation pour le même motif durant 2 ans, la salariée remplaçante a, après la rupture du dernier contrat, saisi les juges d'une demande de requalification de ses CDD en CDI. Refus des juges : lorsque le

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

motif est le remplacement d'un salarié absent, il est possible de conclure plusieurs CDD successifs avec le même salarié, même s'ils comportent un terme précis et que leur durée totale excède le délai de 18 mois (cass. soc. 8 février 2006, n° 04-41279[/citation]

Cordialement

Par **Lag0**, le **21/10/2014** à **11:24**

Bonjour aliren27,
Alors il faudrait le dire à "service public" !

[citation] Renouvellement limité

En principe, tout CDD prévoit un terme précis. Ce CDD est alors susceptible d'être renouvelé une seule fois et dans la limite d'une certaine durée. Dans certains cas toutefois, le renouvellement est possible sans limitation de durée.
CDD à terme précis

Si le CDD prévoit un terme (date d'échéance précise), il ne peut faire l'objet que d'un seul renouvellement.

Dans ce cas, le renouvellement est possible soit :

parce qu'une clause du contrat le prévoit,

parce qu'un avenant est proposé au salarié avant l'échéance de son contrat.

À noter : l'avenant doit être proposé avant l'échéance du contrat, mais la loi ne prévoit pas de délai pour prévenir le salarié des suites éventuelles réservées à son CDD.
Durée maximale

Le renouvellement du CDD est possible sous réserve que la durée totale du CDD (y compris son renouvellement) ne dépasse pas la durée maximale autorisée :

18 mois dans la plupart des cas,

ou 9 mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'arrivée d'un salarié recruté en CDI,

ou 24 mois si le contrat est exécuté à l'étranger, s'il est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste ou en cas d'accroissement exceptionnel d'activité.

Lorsque le contrat se poursuit après l'échéance du terme du CDD, il se transforme automatiquement en CDI et le salarié conserve l'ancienneté acquise pendant son CDD.
[/citation]
http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F38.xhtml

Il est tout de même facile de conclure un CDD sans terme précis en cas de remplacement pour maladie !

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Lag0**, le **21/10/2014** à **11:36**

Je reviens sur la JP :
[citation]Une salariée avait été engagée par CDD pour remplacer une personne absente pour maladie. Ce contrat ayant fait l'objet de plusieurs avenants de prolongation pour le même motif durant 2 ans, la salariée remplaçante a, après la rupture du dernier contrat, saisi les juges d'une demande de requalification de ses CDD en CDI. Refus des juges : **lorsque le motif est le remplacement d'un salarié absent, il est possible de conclure plusieurs CDD successifs avec le même salarié**, même s'ils comportent un terme précis et que leur durée totale excède le délai de 18 mois (cass. soc. 8 février 2006, n° 04-41279[/citation]
Je suis d'accord avec la conclusion des juges, pour des CDD de remplacement, il n'y a pas de délai de carence, il est donc possible d'enchainer les CDD.
Mais dans ce cas, passé le premier renouvellement, il doit y avoir signature d'un nouveau CDD.
Le prolongement du premier CDD en le renouvelant plusieurs fois reste interdit.
Cette jurisprudence est donc à la fois juste et injuste. Juste parce que l'argument des juges est exact, juste parce qu'au bout du compte, plusieurs renouvellements ou plusieurs CDD, cela revient au même pour le salarié, mais injuste dans la mesure où l'employeur n'a pas procédé comme il aurait du...

Par **Lag0**, le **21/10/2014** à **11:41**

Bon aller, j'ai le fin mot, mais pour cela, il faut revenir à la vraie JP et non pas à ce que l'on trouve sur différents sites !!!!

[citation]Attendu que pour faire droit à ses demandes, l'arrêt retient que **tous les contrats litigieux et leurs avenants de renouvellement** ont eu pour motif le remplacement de la même salariée absente pour maladie, que ces contrats ont été conclus avec comme terme une date précise et non pas la fin de l'absence de la salariée remplacée, que leur durée totale ne pouvait pas dépasser celle de 18 mois prévue par l'article L. 122-1-2 du Code du travail ;[/citation]

La salariée en question a bien eu plusieurs CDD avec un seul renouvellement pour chaque CDD.
Donc dans ce cas, c'est correct.
Ce qui n'est pas le cas ici, un seul CDD et plusieurs renouvellements. Cette JP ne s'applique pas !

Par **jensen**, le **21/10/2014** à **11:44**

Pour information chacun de mes avenants n'a pas ete signé a la date légale, par exemple le 3 eme a ete signé le 8 juillet alors que le précédent expirait le 7juillet et comme le dit la loi " l'avenant doit être présenté avant l'échéance du contrat"

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **jensen**, le **21/10/2014** à **11:47**

Et je vous remercie pour ces précisions mais est-ce que vous pourriez m'aider pour la lettre (celle qui demande la modification de mon attestation pole emploi)?

Par **moisse**, le **21/10/2014** à **16:08**

Hello Lag0 et Aliren27,
ALiren27 a cité une jurisprudence assise sur le code du travail en son article L122-3-10, lequel autorisait plusieurs contrats successifs concernant le même salarié absent.
Cet article a été abrogé en 2008, devenu avec la nouvelle numérotation L1243-11 et le moyen soulevé par la jurisprudence en question n'existe plus.
==L122-3-10
Si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.
Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou au titre des 3°, 4° et 5° de l'article L. 122-1-1, les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne font pas obstacle à la conclusion avec le même salarié de contrats à durée déterminée successifs.
...
==

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés