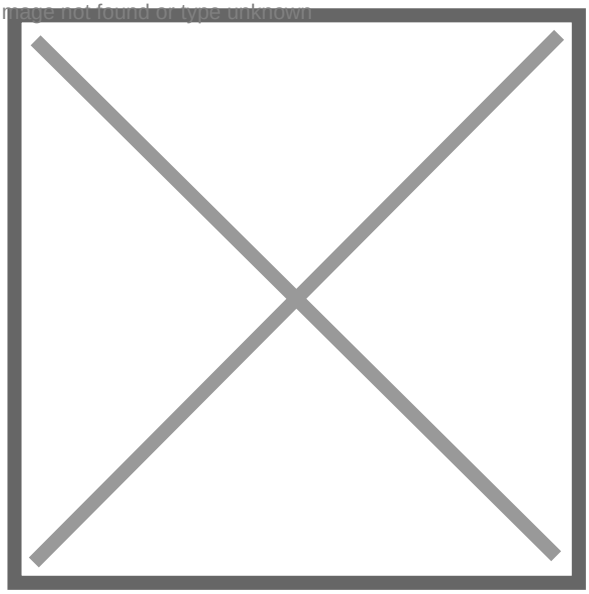
Image not found or type unknown



Cumul cdd et cdi meme employeur

Par **lisezmoi**, le **25/10/2014** à **05:25**

depuis le 14 novembre 2012, j'ai un cdd a temps partiel pour 43h30. ce contrat a pris fin le 10 octobre 2014. en février 2013, mon employeur m'a fait un second contrat en cdi pour 30h. je précise que je travaille pour le même client et sur le même site mais dans des bâtiments différents. j'ai demandé l'attestation pôle emploi afférente au cdd perdu mais mon employeur ne veut pas me la donner sous prétexte que j'ai un cdi de 30h et qu'il faudrait que je sois sortie de l'entreprise pour y avoir droit! Est-ce légal? de plus pour le cdi de 30h mon employeur a, d'après ses dires, perdu le chantier, et m'a proposé 30h réparties sur 3 lieux différents et avec des horaires du matin alors que je travaillais de l'après-midi pour convenances et impératifs familiaux.(enfant scolarisé, conjoint en ALD...)j'ai refusé ces nouveaux lieux et horaires de travail arguant de ces impératifs familiaux et des 45kms de déplacements journaliers au lieu des 8 kms auparavant. mon employeur m'a envoyé une lettre recommandée stipulant que comme je refusais cette proposition, il me considérait comme "démissionnaire". alors que je n'ai nullement démissionnée! que faire? de plus, il me doit un complément de salaire pour la période de décembre 2012 à fin janvier 2013 car j'ai été victime d'un accident du travail, complément qu'il ne m'a jamais versé alors que j'avais plus d'un an d'ancienneté. il ne m'a toujours pas réglé les heures complémentaires et supplémentaires effectues depuis 2 ans malgré plusieurs lettres recommandées avec AR et mail et coup de téléphone.
il ne m'a toujours pas versé l'indemnité de précarité concernant le cdd. actuellement je suis en arrêt maladie pour un mois, alors a t'il le droit de me "démissionner?
merci pour vos conseils et votre réponse
cordialement

Par **moisse**, le **26/10/2014** à **19:55**

Bonsoir,
Vous connaissez parfaitement les réponses à vos questions, et je les confirme.
Devant ce genre d'employeur, une seule direction : le greffe du conseil des prudhommes pour effectuer une saisine.
Commencez par une saisine de la formation de référé pour obtenir prime de précarité et attestation Pole-emploi sur le CDD.
Puis une saisine pour rupture du CDI, par requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse, paiement des heures complémentaires, supplémentaires, maintien de salaire...

Par **lisezmoi**, le **28/10/2014** à **00:59**

Merci, vous me confortez dans ma décision de saisir le conseil prudhommal, surtout que j'ai appris qu'une personne a été prise en cdd sur le cdd de 43h30!
en fin de compte l'employeur a réduit à la demande du client pour cause de coût le nombre d'employés.
il a laissé 3 employées sur 4.
Et étant donné qu'une des 3 est en arrêt maladie pour 2 mois minimum, il a engagé une autre personne alors qu'il me semble que ce remplacement aurait pu m'être proposé!
mon contrat se terminait le vendredi 10 octobre 2014 et cette personne a été embauchée en cdd le 13 octobre 2014!
je suis assisté par la maison des syndicats que j'ai contacté et un de leurs représentants prend le dossier en main. je vous tiendrais au courant de la suite donnée a ce dossier. Encore Merci, Cordialement.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés