



Fin de ccd pas d avenant

Par **jeff11430**, le **16/09/2017** à **14:18**

bonjour voila ma question j étais en cdd saisonnier du 14/07/17 au 10/09/17 .
Le 9/09/17 mon patron me propose de faire une semaine de plus donc du 11/09/17 au 17/09/17 mais a ce jour toujours pas de d avenant et de plus hier soir 15/09/17 on me dit verbalement que l on a pas besoin de moi. Ce matin 16/09/17 même chose et que je peut prendre mon dimanche aussi. je sent l embrouille a plein nez ... Que doit je faire ?
Merci de vos raiponce

Par **morobar**, le **17/09/2017** à **10:16**

Bonjour,

Il ne faut pas rêver, l'employeur a tablé sur une météo favorable mais malheureusement erronée.

* Vous lui demandez de faire votre compte, vos documents de fin de contrat, voire sous-entendre que vous ne vous opposerez pas à un paiement des 2 ou 3 derniers jours non déclarés si cela peut l'arranger et accélérer les choses.

* Vous avez aussi l'option de réclamer la requalification du CDD en CDI en l'absence d'écrit, et de poursuivre cette requalification devant le conseil des prudhommes.

[citation]raiponce[/citation]

C'est un conte allemand recueilli par les frères GRIMM qui a débouché sur un dessin animé. Je pense que souhaitez plutôt une réponse à vos interrogations;

Par **Lag0**, le **17/09/2017** à **10:22**

[citation]Vous avez aussi l'option de réclamer la requalification du CDD en CDI en l'absence d'écrit, et de poursuivre cette requalification devant le conseil des prudhommes. [/citation]

Bonjour,

Non, pas dans le cas présent. Le code du travail prévoit que :

[citation]Article L1243-11

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.[/citation]

Il n'y a donc pas à demander la requalification du CDD en CDI devant le CPH puisque le CDI est de fait ! Ce n'est pas au CPH de trancher.

On demande une requalification lorsque les textes ne prévoient pas clairement la chose, comme, par exemple, lorsque le contrat de CDD est transmis en retard au salarié, dans ce cas, effectivement, le CPH doit se prononcer en s'appuyant sur la jurisprudence.

Par **morobar**, le **17/09/2017** à **10:48**

Oui c'est vrai, mais pour le commun des situations l'employeur va tardivement proposer le renouvellement du CDD et le CPH ne pourra que confirmer le CDI, mais en attendant le salarié est bien obligé de le saisir.

Par **Lag0**, le **17/09/2017** à **10:54**

[citation]mais en attendant le salarié est bien obligé de le saisir.

[/citation]

En tout cas pas pour demander une requalification...

Généralement, ce qui se passe en fait, c'est que l'employeur met fin à ce qu'il croit être un CDD et le salarié saisit le CPH pour licenciement sans cause (puisque en CDI).

Par **morobar**, le **17/09/2017** à **11:29**

Oui

Il est temps de mettre tout cela à la poubelle.

Dans la rue piétonne de St Jean de monts, que je connais bien, pas un seul commerçant n'est au courant de ce genre de disposition, et pourtant des dizaines de salariés saisonniers y travaillent.

Tous ces employeurs ne sont pas des bandits, travaillent jusqu'à tard dans la nuit et se lèvent

tôt.

La plupart confient ce genre de chose à leur comptable, plus ou moins disponible et la loi ne permet aucun délai.

Comme la fourniture de la documentation en fin de contrat, exigible le jour même.

Quand la journée finit à 19 h ou 23 h, comment établir un bulletin de salaire la veille (TESE URSSAF) ou le jour même sans jouer à pile ou face le dernier jour de travail ?

Bien sur on peut toujours dire que l'usage est d'accorder de courts délais de confection.

L'usage, mais pas la loi.

Par **Lag0**, le **17/09/2017** à **11:33**

[citation]pas un seul commerçant n'est au courant de ce genre de disposition,[/citation]

Dans ce cas, ils ne devraient pas embaucher des salariés !

Je suis désolé, mais être employeur demande tout de même un minimum de connaissances en droit du travail. Surtout quand on veut jouer avec les CDD comme c'est de plus en plus la mode.

Au lieu de faciliter les CDD comme cela semble être la voie prévue par le gouvernement, il aurait mieux valu en durcir le contrôle.

Le CDD doit rester un contrat particulier pour des cas particuliers et non devenir la norme pour tous les emplois...

Par **jeff11430**, le **17/09/2017** à **11:40**

Merci de vos réponse et vive la correction auto bonne journée

Par **morobar**, le **17/09/2017** à **17:49**

hello @LAGO,

La voie en question est piétonne 6 mois par an et les commerces hors une boulangerie, ouvrent du 01/04 au 30/09.

Il est impossible de fonctionner sans salariés sous contrat d'usage.

C'est même impressionnant, de passer dans cette rue et d'observer tous les fonds fermés, rideaux tirés.

Alors prétendre que les commerçants doivent tous être les rois du code du travail, lorsque les grandes entreprises avec des RH de plusieurs personnes sont condamnées tous les jours.

Saisir le CPH c'est comme l'achat d'un billet au grattage, cela ne coute rien mais peut toujours rapporter.

Quand ces messieurs qui ne sont que des magistrats d'exception feront preuve d'égalité de traitement par exemple au travers de l'article 700 il y aura beaucoup moins de saisines.

Et j'ai ai autant à l'égard des tribunaux de commerce que j'ai aussi fréquenté.