



Litige avec mon employeur

Par **joz**, le **02/11/2013** à **19:04**

Bonjour à tous.

En septembre dernier, j'ai été embauché dans une entreprise de transport.

Cela devait être un CDI mais l'employeur m'a fait un CDD du 24 septembre 2013 au 4 octobre 2013 en guise de "période d'essai".

Pendant ces deux semaines, je me suis rendu compte que ce poste ne me plaisait pas.

L'employeur me forçait à me mettre en repos durant les chargements et déchargements, les horaires de livraison m'obligeaient à rouler un excès de vitesse, entre autres choses illégales, et une certaine mésentente c'est installé entre nous.

Le 4 octobre, c'est-à-dire le dernier jour, le ton est un peu monté au téléphone et je lui ai signalé que le poste ne me convenait pas. Le soir, en rentrant au siège de l'entreprise, j'ai eu mon chèque et ma fiche de paye pour ma première semaine de travail, et il m'a dit qu'il me préviendrait lorsque mon solde de tout compte sera prêt. Il ne m'a pas proposé de renouvellement de CDD ni de CDI.

Aujourd'hui, samedi 2 novembre, j'ai reçu le courrier suivant (j'ai caché les noms ainsi que les coordonnées:

<http://www.noelshack.com/2013-44-1383414692-lettre.jpg>

<http://www.noelshack.com/2013-44-1383414701-lettre-1.jpg>

<http://www.noelshack.com/2013-44-1383414697-lettre-2.jpg>

Je me retourne vers vous car j'ai des doutes quant à la légalité de ce courrier vu que j'ai mené mon CDD à son terme et que rien ne m'a été proposé, si je dois ou non signer un papier disant que j'ai reçu un chèque alors que je n'ai rien reçu, et aussi savoir si ça vaut le de

mener une action contre lui (la prime de précarité s'élève à une centaine d'euro, et j'ai trouvé un CDI chez un employeur ayant du respect pour ses chauffeurs et respectant la loi).

Cordialement.

Joz

Edit : liens rendus "cliquables".

Par **arreeu**, le **02/11/2013** à **23:12**

bonsoir,

non, vous ne signez pas et lui retourner les documents en lui montrant une copie du contrat que vous devez avoir qui note les dates de début et de fin de cdd.

vous ne pouviez supposé une prolongation de votre contrat si rien ne vous a été proposé

il vous doit les 10% de précarité et les 10% de congés payés

d'autre part, il était dans l'illégalité de vous mettre en repos durant les chargements et déchargements

à l'avenir, si on vous dit d'aller plus vite, surtout, respectez les vitesses car c'est vous qui aurez un retrait de permis ou retrait de points et amendes

courage

Par **Lag0**, le **03/11/2013** à **10:11**

[citation]Cela devait être un CDI mais l'employeur m'a fait un CDD du 24 septembre 2013 au 4 octobre 2013 en guise de "période d'essai". [/citation]

Bonjour,

Déjà, un CDD n'a pas vocation à servir de période d'essai. Quel était le motif de recours au CDD déclaré sur votre contrat ?

Ensuite, si le CDD a pris fin à la date prévue, en aucun cas il ne s'agit d'une rupture anticipée à la charge du salarié.

Par **joz**, le **03/11/2013** à **12:09**

Bonjour.

Merci pour vos réponses.

Le motif du recours au CDD était un remplacement d'un chauffeur en arrêt maladie "qui ne reviendra jamais", ou au plus tard jusqu'au 4 octobre 2013. Il y avait une période d'essai de 2 jours.

J'ai bien sûr respecté les limitations de vitesses et les temps de conduite et de repos, je suis conscient qu'en cas de problème, je suis responsable.

Dès le milieu de la première semaine je savais que je ne voulais pas rester, je n'avais jamais fait de départ à la semaine et ce n'est pas pour moi. Mais je suis aussi parti car il y avait une certaine forme d'harcèlement des chauffeurs, il mentait sur les horaires de livraison, me reprochant d'être en retard, alors qu'après renseignement, j'arrivais généralement en avance et donc que je devais attendre mon tour pour charger ou décharger (temps d'attente non payé bien sûr), j'ai passé plusieurs jours sans pouvoir m'arrêter prendre de douche et en ayant à peine le temps de m'acheter un sandwich, de devoir m'arrêter le soir au bord de la route dans des endroits non adapté car je devais pousser mes temps de conduite au maximum, je dépassais régulièrement mon amplitude journalière de 15h... Le ton est monté le dernier jour car j'ai dû prendre une déviation qui m'a fait perdre 1/2 heure... Bref des conditions de travail exécrables, j'ai fini totalement stressé et au bord de la dépression.

Lundi je vais aller voir à l'inspection du travail pour savoir quels sont mes droits, et je vais renvoyer une copie de son courrier et de mon contrat de travail (je préfère garder les originaux).

Par **Lag0**, le **03/11/2013** à **13:28**

L'inspection du travail ne pourra pas grand chose pour vous dans ce cas, ce n'est pas de sa compétence.

Si un conflit existe entre vous et votre employeur, c'est du ressort du conseil des Prud'hommes.

Par **arreeu**, le **03/11/2013** à **22:26**

l'inspection apporte confirmation du conflit et l'illégalité

Par **Lag0**, le **04/11/2013** à **07:03**

Pas besoin de l'inspection du travail pour cela et en tout cas, elle ne règlera pas le problème. L'inspection est là pour veiller au respect du droit du travail (collectif) dans l'entreprise, mais une fois qu'un conflit existe et que le contrat est rompu, elle ne peut pas régler ce conflit.

Par **joz**, le 12/11/2013 à 14:11

Quelques news:

Je suis passé à l'inspection du travail, vu qu'il s'agit d'un "contrat de travail à durée déterminée à temps plein pour remplacement d'un salarié absent sans terme précis" avec un période du 24 septembre 2013 au 4 octobre 2013, seul l'employeur avait le droit de mettre fin à ce contrat, j'étais engagé jusqu'au retour du salarié. Les dates correspondent en fait à la période où l'employeur est obligé de me garder malgré le retour de l'employé que je remplace... À noter qu'on a passé une heure à chercher car les textes de loi ne sont pas clair dans ce cas, d'après un autre chauffeur je suis la troisième personnes sur ce poste, à mon avis ils jouent là dessus....

Par **Lag0**, le 12/11/2013 à 14:29

Bonjour,

Difficile de vous suivre !

Vous dites d'abord :

[citation]mais l'employeur m'a fait un CDD du 24 septembre 2013 au 4 octobre 2013[/citation]

Et maintenant :

[citation]vu qu'il s'agit d'un "contrat de travail à durée déterminée à temps plein pour remplacement d'un salarié absent sans terme précis[/citation]

C'est contradictoire !

Soit vous avec un CDD sans terme précis (avec une période minimale obligatoire), soit c'est un CDD du 24 septembre au 4 octobre, donc à terme précis !

Dans le cas où il s'agit d'un CDD sans terme précis avec période minimum, les deux parties, employeur et salarié, peuvent mettre fin au CDD juste à la fin de la période minimale, ce n'est pas réservé à l'employeur, mais cela reste une tolérance qu'un juge pourrait invalider...

[citation]"L'administration admet qu'à l'expiration de la durée minimale, l'une des parties peut mettre fin au contrat, même si le salarié remplacé n'est pas de retour ou si l'objet du contrat n'est pas réalisé (circ. min. DRT 92-14 du 29 août 1992). S'agissant d'une simple tolérance ministérielle, l'employeur doit savoir que rien ne lui garantit que les juges valideraient une telle rupture"[/citation]

http://conseillerdusalarie.free.fr/Docs/TextesFrance/19920829Circulaire_DRT_92-14_du_29_aout_1992_application_du_regime_juridique_du_CDD_et_travail_temporaire.htm

Par **moisse**, le 12/11/2013 à 16:34

Bonjour,

Je suis un peu surpris par les doléances exposées par notre contributeur sur ses conditions de travail.

Je me pense un peu expert dans le domaine, transporteur(ex) et logisticien avec des dizaines voire centaines de conducteurs et de véhicules, mon maximum 250.

Les heures de rendez-vous sont toujours notées dans les instructions figurant sur la feuilles de route nationales. Tout simplement parce que cela marque une condition contractuelle et

ouvre le droit, en cas de non respect aux heures d'immobilisation (surestaries) ou aux indemnités de retard au profit du destinataire.

Les temps d'attente entre l'heure d'arrivée et l'heure de rendez-vous ne sont pas rémunérées, puisque le conducteur est libre de ne pas se présenter, libre de vaquer à ses occupations, dormir, lire, manger ou regarder la TV.

Je n'ai jamais vu un conducteur passer plusieurs jours sur la route sans pouvoir se doucher ou prendre le temps de manger, en tous cas dans le salariat français ou d'Europe de l'ouest. Enfin les poids lourds sont tous munis de limiteurs de vitesse homologués et soumis à vérification périodique.

Il est toujours possible de les débrayer illicitement, mais outre que la responsabilité pénale de celui qui s'y prête est engagée, cette opération ne peut jamais échapper aux outils de diagnostic dont disposent tous les garages et autres contrôleurs routiers.

Pour le reste sur le comportement de l'entreprise en matière de contrat de travail tout est possible, surtout dans les TPE/PME

Par **joz**, le **12/11/2013** à **18:02**

En fait c'était CDD sans terme précis avec une période minimale obligatoire mais je ne connaissais pas l'existence de ce type de contrat, cela m'a d'ailleurs été présenté lors de l'embauche comme étant un CDD classique, l'inspection du travail m'a dit qu'effectivement c'était une rupture anticipée et donc que je n'avais pas le droit à ma prime de précarité.

@Moisse

Bonjour.

Les horaires de livraison (qui m'étaient donnés par l'employeur quand je faisais la lettre de voiture) m'imposaient de faire mes coupures à quai, d'utiliser mes temps de conduite au maximum (et donc de s'arrêter là où c'est possible), de dépasser l'amplitude journalière et j'aurais dû rouler 90km/h en permanence. Pour les temps d'attente non rémunérés, il y a aussi les temps de chargement et déchargement ainsi que les temps d'attente des papiers ou d'instructions. Je n'avais jamais vu ça chez mes anciens employeurs. J'avais discuté avec un autre chauffeur lors d'un relai et il avait les mêmes conditions de travail que moi (voire pire, suite à un retard, il s'est retrouvé avec un camion avec une prise HS donc pas de frigo, pas de possibilité de recharger son téléphone ou son ordinateur...) mais qui restait de peur de ne pas trouver autre chose.

Bref je pense que j'ai bien fait de quitter cette entreprise, j'ai retrouvé un emploi et cela se passe très bien.

Par **moisse**, le **12/11/2013** à **18:06**

Bonjour,

Je suis bien d'accord, certains employeurs ont des comportements semblables.

Mais d'une façon générale c'est en accord avec les conducteurs qui bénéficient en retour de frais de déplacements un peu plus larges...

Quoiqu'il en soit dans les grandes entreprises, il est impossible d'obliger les conducteurs à manipuler frauduleusement leur enregistreur.