



Prime de fin de cdd et dispositions Pole emploi

Par Visiteur

Bonjour,

Mon CDD de 6 mois est arrivé à son terme le 4 Novembre 2010. Il y a quelques semaines, mon patron et moi avons eu une discussion à ce sujet et la conclusion était que je ne resterai pas après ce terme. J'ai donc pris des dispositions pour la suite et il a passé une annonce via l'ANPE pour trouver un remplaçant.

Pour faciliter le transfert il était question de signer un avenant des quelques jours, et ainsi terminer mes travaux en cours. Après en avoir reparlé plusieurs fois, il prétendait alors que cet avenant ne poserait aucun souci et je croyais qu'il avait déjà fait les démarches en ce sens... Hors le 4 Novembre vers 17H, il me convoque dans son bureau pour me signifier que l'avenant n'est pas possible et que je dois partir le soir-même.

En toute mauvaise foi il me remet un papier me proposant un CDI pour le lendemain, pretextant qu'il ne veut pas rembourser les indemnités de formation reçues lors de mon APR précédant le CDD et que je suis forcée de signer en paraçant "reçu en main propre". Après stupeur, discussion et pressions, je m'exécute en pensant que la proposition paraît malhonnête mais "n'engage à rien" (selon ses termes)vu que mon remplaçant est déjà choisi (bien qu'il ne puisse pas débuter de suite).

Alors que mon contrat stipule que toute proposition de renouvellement ou avenant doit être formulée une semaine avant la fin du contrat (et non 1/2h) je redoute que ce courrier représente un refus de CDI bien qu'il n'en ai jamais été question auparavant. En effet je n'ai même pas eu de réponse à donner car il savait déjà que je ne resterai pas. Dans la hâte j'ai pris mes bagages et suis donc partie le 4 au soir sans plus de formalité.

Je dois retourner récupérer mon solde de tout compte et mes papiers assedic lundi prochain et je voudrais savoir si je pourrai toucher ma prime de fin de contrat et son montant éventuel (sur une base brute de 9,05? de l'heure pour 35H par semaine). Cette personne me semble prête à tout pour me payer le moins possible (j'ai déjà du me battre pour me faire payer mes heures supplémentaires)et j'ignore tout des recours possibles pour faire valoir mes droits... Merci par avance pour votre réponse,

Par Visiteur

Bonjour.

Si je comprends bien votre CDD arrivait à la fin et votre employeur voulait le prolonger pour vous permettre de rester un peu plus en attendant l'arrivé du nouveau salarié.

Il n'a pas pu le faire, pour une raison que je ne comprends d'ailleurs pas, et il vous a fait signé un CDI le 4 novembre.

Depuis, le 4, vous n'êtes pas retourné au travail.

vous avez peur de ne pas avoir l'indemnité de fin de contrat?

Si tel est bien le cas, et que vous avez bien un CDI dans votre poche, vous pouvez menacer votre patron de bien poursuivre le CDI rien que pour l'embêter. En effet, une démission ne se présume pas et dans la mesure où vous ne vous êtes pas présenté au travail depuis le 4, mais qu'entre temps, il ne vous a pas licencié pour abandon de poste, vous êtes toujours considéré comme travaillant dans l'entreprise.

Vous pourriez également demander une indemnité pour licenciement abusif si l'employeur décide de vous renvoyer sans raison, dès lors que vous retourner le voir.

L'idée dans votre cas, c'est d'utiliser les armes dont votre employeur semble se servir contre vous.

Dès lors:

- Soit votre employeur cède à la négociation et ovus déchirez le contrat. Ce dernier devra donc vous payer les indemnités de fin de contrat.

-Soit vous le menacez de continuer le contrat et de le poursuivre devant le Conseil des prud'hommes si ce dernier vous licencie sans juste motif.

Bien cordialement.

Par Visiteur

Re-bonjour,

Je n'ai pas très bien compris votre réponse excusez-moi... Je n'ai signé aucun nouveau contrat. Mon CDD s'est terminé le 4 et donc je ne me suis donc pas représentée le 5 (à sa demande). Je devais signer un avenant pour prolonger de quelques jours mais cela n'a pas été fait (soit-disant impossible...) Je ne crois donc pas être en situation d'abandon de poste..

En poche j'ai donc mon CDD qui stipule le 4/11 comme fin définitive du contrat et ce drôle de courrier (daté et remis en main propre le 4/11 au soir) que mon patron m'a rédigé et refilé en toute hâte :

"Je soussigné "... vous propose suite à la fin de votre contrat en durée déterminée à la date du 4 Novembre 2008 inclus, un contrat à durée indéterminée à compter du mercredi 5 novembre 2008."

Cela dit avec un "ne revenez-pas demain puisque vous l'avez décidé".

Je n'ai pas tout compris moi non plus et je ne suis pas sûre que ce papier ait une quelconque valeur juridique. Mais je me demande si ce "magouilleur" ne peut pas s'en servir pour refuser de me régler ma prime de précarité sous prétexte que j'ai "refusé" un CDI...

Disons que je crois qu'il est prêt à tout pour me faire payer SON erreur d'organisation dans la passation des postes et je veux pouvoir me défendre si le montant de mon solde n'est pas celui qu'il devrait.

Merci d'éclairer ma lanterne...

Cordialement

Par Visiteur

Bonjour.

ah d'accord, vous n'avez pas de CDI. Ceci étant, je pense que ce papier que vous a remis votre employeur vaut promesse d'embauche.

Evidemment que votre employeur va se servir de ce document pour vous "couper" le droit à la prime de précarité.

Mais vous pouvez vous servir de cette lettre, pour le menacer de le poursuivre devant le Conseil des prud'hommes pour non respect de la promesse d'embauche.

Sa promesse d'engagement semble ferme et définitive. Il Vous engage à partir du 5. Aussi, je pense que vous pourriez prétendre à une indemnité pde licenciement si ce dernier ne souhaite pas respecter sa promesse d'embauche.

Ainsi , lorsqu'elle n'est pas justifiée par un motif légitime, l'inexécution ou la rétractation hâtive de la promesse d'embauche par l'employeur est abusive. Dans ce cas, la jurisprudence considère que, dans la mesure où la promesse d'embauche constitue un " véritable contrat de travail " (Cass. soc. 2 mars 1993, no 90-41.187), le destinataire de cette promesse est fondé à faire qualifier la rupture de cette promesse de licenciement abusif et à réclamer, par voie de conséquence, à l'employeur qui ne l'a pas respectée, non seulement les indemnités de préavis et de licenciement.

Je pense que vous pouvez vous servir de cet élément pour négocier la déchirure de ce document avez signé et qui vous prive de l'indemnité de fin de CDI.

Cordialement.

Par Visiteur

Si je comprends bien, ce papier me prive de ma prime de précarité... Je ne sais comment m'en sortir car il peut affirmer hypocritement vouloir m'embaucher puisque qu'il prétend maintenant que c'est moi qui n'ai pas donné suite à sa proposition. Mais le fait qu'elle soit de dernière minute constitue-t'il une réelle proposition ?

J'ai une autre question sur les termes du contrat car j'ai travaillé sous vidéo-surveillance sans que cela ne soit mentionné dans mon contrat.. Dois-je faire parvenir une nouvelle question à vos services concernant ce point ?Cordialement

Par Visiteur

Bonjour.

Qui peut prouver que cette offre a été faite à la dernière minute?

Vous pouvez très bien affirmer que c'est ce qui était prévu depuis le début.. Qui plus est, rien ne prouve que vous avez refusé cette offre?

Entre une indemnité de précarité de 10% et une indemnité pour licenciement abusif, votre employeur tranchera votre en votre faveur.

Montrez vos arguments, vous verrez les siens.

Il s'agit à ce stade de négocier et de montrer à votre employeur que vous en savez sur vos droits et que vous n'êtes pas prête à lâcher le "bout".

Pour la vidéo surveillance, je veux bien répondre ici si le problème est lié à cette fin de contrat.

Bien cordialement.
Cordialement.

Par Visiteur

Comme vous le soulignez, je veux être capable de me défendre et faire valoir mes droits face à ce problème de fin de contrat. Je voudrais une négociation au lieu d'un recours aux prud'hommes et je me demandais si cet argument de surveillance non-mentionnée pouvait avoir un poids juridique et le décider en faveur d'une entente amiable sur le règlement des mes indemnités....

Concernant la date, le courrier est daté du 4 Novembre alors que le contrat précise qu'un renouvellement doit être proposé huit jours avant le terme prévu...

Très cordialement,

Par Visiteur

Bonjour.

Vous pouvez tout à fait le mentionner.. Montrer lui que vous n'êtes pas prêt à lâcher et je usis persuadé que vous gagnerez.

Cordialement.

Par Visiteur

Peut-être que cet oubli sur mon contrat n'est pas grave mais j'en conclue que cet erreur ne joue pas en sa faveur... C'est bon à savoir. Peut-être devrai-je envoyer une question plus détaillée à ce propos prochainement...

En tout cas merci pour vos précieuses informations et vos encouragements, je vais tâcher de m'en servir pour me défendre de mon mieux...

Je vous souhaite une très bonne soirée,

Bien cordialement

Par Visiteur

Bonsoir.

Pour la vidéo surveillance, disons que c'est un procédé illégal si le salarié n'a pas été informée qu'il faisait l'objet d'une telle mesure et qu'il n'a pas donné son accord.

Donc, si ce n'est pas mentionné dans le contrat, difficile de prouver que vous étiez au courant de la mesure et étiez d'accord.

Mais bon, l'essentiel pour moi, dans cette affaire, c'est le fait que vous ayez fait l'objet d'une promesse d'embauche.

Très cordialement.

Je vous souhaite une excellente soirée!