



Délai de prévenance fin de contrat cdd de 17mois

Par **justicesouétée**, le **21/03/2012** à **14:40**

Bonjour,

Mon employeur (très grand groupe)m'annonce 14 jours avant la fin de mon 2ème CDD la fin de celui ci et par conséquent le non renouvellement du contrat

J'ai eu deux cdd l'un de 11mois le second de 6 mois, j'aimerais savoir il existe un délai de prévenance et/ou des recours ?

puis je espérer un dédomagement d'ordre financier?

Merci pour vos réponses

Par **pat76**, le **21/03/2012** à **17:49**

Bonjour

Il n'y a pas de délai de prévenance pour les CDD. Ils se terminent à la date indiquée sur le contrat.

Par contre, votre employeur devra vous remettre le dernier jour du contrat, le certificat de travail, l'attestation Pôle emploi, votre salaire comprenant la prime de précarité et l'indemnité compensatrice de congés payés, le bulletin de salaire et un exemplaire du solde de tout

compte sur lequel vous écrirez avant de la signer (l'exemplaire que garde l'employeur):

Sous réserve du respect de mes droits.

Par contre quel était le ou les motifs des CDD?

Il y a eu un délai de carence entre les deux CDD?

Sur le dernier CDD de 6 mois, un éventuel renouvellement avait été stipulé par écrit?

Par **justicesouétée**, le **21/03/2012 à 18:14**

Merci bcp pour ces réponses.

il n'y avait pas de motifs en particulier et pas de carence entre les 2.

on m'a toujours laissé entendre que le but était de me garder en cdi,mais ce n'est pas écrit.

Sinon j'ai appelé une inspection du travail qui ma répondu que le délai était de 2 mois? Mais qu'il n'y a pas de recours pour cela.

Par **pat76**, le **21/03/2012 à 18:40**

Bonjour

Il n'y avait pas de motif pour les deux CDD.

Ce n'était ni pour le remplacement d'un salarié absent ni pour un surcroît d'activité dans l'entreprise?

Aucune indication du motif sur les CDD.

Vous prenez vos deux contrats et vos bulletins de salaire et vous allez à l'inspection du travail les faire examiner.

je pense que vous pourrez demander la requalification en CDI devant le Bureau de Jugement du Conseil des Prud'hommes.

Vous n'étiez pas en contrat aidé?

Par **justicesouétée**, le **21/03/2012 à 18:46**

je n'était pas en contrat aidé non , ce que j'aurais souhaité c'est une indemnité plus qu'un cdi à vrai dire.et pour saisir les prud hommes dois payer des honoraires? en est il de meme pour

l'inspection du travail?

mon contrat se termine le 30 de ce mois je fais ces démarches là à la fin de celui ci ou dès maintenant. je dis rien de ça à mon employeur?

merci pour ton aide pat

Par **pat76**, le **21/03/2012** à **19:01**

Vous ne dites rien à l'employeur, vous allez à l'inspection du travail où vous n'aurez rien à payer.

En ce qui concerne la procédure, vous vous ferez aider par un syndicat, où vous pouvez éventuellement de mander l'aide juridictionnelle si vous n'avez pas assez de revenus.

Vous aurez un timbre fiscal de 35 euros à payer pour la procédure devant le Conseil des Prud'hommes mais vous vous demanderez à vous le faire rembourser en invoquant l'article 700 du Code de Procédure Civile, lors de l'audience.

Pour l'instant allez faire examiner vos contrats par l'inspection du travail. Si ce que je crois est confirmé, vous pourrez faire votre demande de requalification.

Après avoir vu l'inspection du travail, revenez informez le forum afin que nous vous donnions les démarches à suivre pour la procédure.

Par **justicesouétée**, le **21/03/2012** à **19:14**

merci beaucoup je vous tiendrais informés.

Par **justicesouétée**, le **27/03/2012** à **18:19**

du nouveau !!

en fait j'ai retrouvé mes contrats et il en ressort que j'ai été embauchée apparemment pour un surcroît d'activité, et qu'à l'issue de la période le contrat serait rompu sans formalité ni prévenance.

pat si je comprends bien je ne peux pas les attaquer à aucuns nil'argument pour pas me garder à été "mes résultats"

Par **pat76**, le **27/03/2012** à **19:21**

Bonjour

Il faudra que l'employeur prouve qu'il y avait un surcroît d'activité.

Vous avez été à l'inspection du travail avec vos contrats et vos bulletins de salaire pour les faire examiner?

Par **justicesouétée**, le **27/03/2012 à 19:27**

Non. j'irais ce lundi. aujourd'hui j'ai récupéré les duplicatas de mes contrats.

ce que je ne comprends pas c'est que c'était juste dans le cadre d'un surcroît d'activité alors pourquoi me dire qu'on me garde pas à cause de résultats pas suffisamment bons (et sans preuves) ? pourquoi n'ai-je jamais eu de primes de langues alors que je suis bilingue et traite des dossiers en anglais?

Par **kokeshy**, le **29/09/2012 à 17:45**

bonjour,

j'effectuais un cdd en remplacement d'un congés maternité depuis 2 ans et demi. je devais terminer mon contrat aux alentours du 20 octobre 2012. et ce vendredi, soit le 28 septembre 2012, mon employeur m'a appelée pour me dire au téléphone, que mon contrat prenait fin ce vendredi!!! Qu'il a rencontré, qqs jours plus tôt, la personne que je remplace, et que la date a été affinée avec elle.

donc en gros, mon employeur m'appelle le 28/9 pour me dire que mon contrat se termine le même jour!!!

y a-t-il un délai de prévenance non respecté?

merci de votre aide.

Par **pat76**, le **29/09/2012 à 18:21**

Bonjour

La personne que vous remplaciez a repris son poste le 28 septembre ?

Par **Lag0**, le **29/09/2012 à 19:22**

Bonjour,

Vous aviez donc un CDD pour remplacement d'un salarié absent sans terme précis. Ce genre de CDD prend fin, soit au retour du salarié remplacé, soit si son contrat de travail est définitivement rompu.

Si l'un de ces deux événements s'est produit le 28 septembre, votre CDD a bien pris fin, sinon,

il continue jusqu'à ce qu'un de ces évènements se produise.

Par **kokeshy**, le **30/09/2012** à **08:11**

bonjour et merci de me répondre!!!

en fait, je suis en arrêt accident du travail actuellement d'où l'appel téléphonique de l'employeur.

de plus, la personne que je remplace a recalculé son congé parental et sa reprise dans l'entreprise est donc le 28 septembre et non le 20 octobre comme on me l'avait annoncé depuis plusieurs mois.

pour elle, dès le 1er octobre, elle solde ses jours de congés non pris, mais là encore, on m'a "certifié" que mon contrat se soldait au terme du congé parental, et non au terme des cp à solder.

êtes vous d'accord avec ça?

puis je me retourner contre mon employeur qui m'apprend, le jour même, qu'il va mettre un terme à mon contrat le jour de son appel??

il est vrai que mon contrat prévoit "au retour de madame machin chose" sans précision de date car mon employeur ne s'est jamais soucié de savoir quand rentrait cette dame.

est il légal de solder un cdd même en accident du travail, juste parce que la date présumée vient de tomber?

merci beaucoup de m'éclairer car j'y perds mon latin!

bonne journée.

Par **Lag0**, le **30/09/2012** à **08:42**

Comme il vous a été dit déjà, le CDD prend fin de lui même au retour du salarié remplacé, il n'y a pas de délai de prévenance particulier, sauf s'il en est prévu un au contrat. C'est ce dernier point qu'il faut vérifier.

Par **kokeshy**, le **30/09/2012** à **09:28**

Un grand merci à vous de me donner cette information.

je vais vérifier sur mon contrat.

bonne journée.