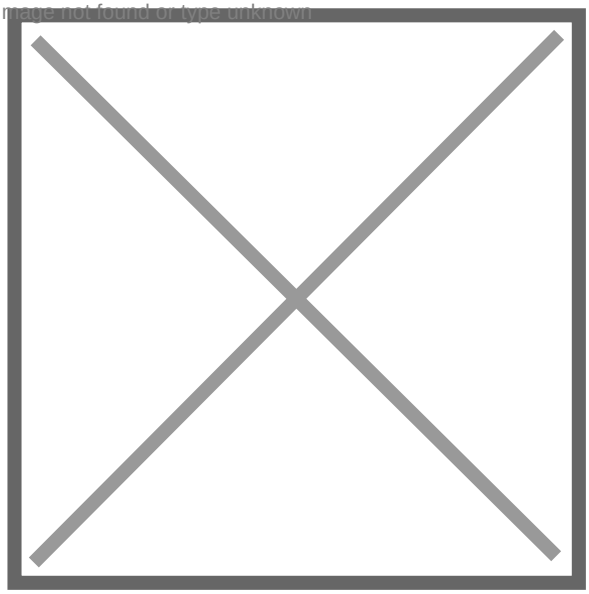
Image not found or type unknown



Cdd déchiré le jour de la signature, que faire?

Par **bidouille**, le **18/06/2011** à **12:16**

Bonjour,

le 3 mai 2011, j'ai signé avec mon employeur la 3ème reconduction d'un CDD, prenant effet le 1er mai 2011 pour 6 mois, dans le cadre d'un CUI-CAE. Après quelques dizaines de minutes d'une discussion houleuse, l'employeur a déchiré les 2 exemplaires et la convention de CUI, en me disant que mon emploi prenait fin par le précédent CDD.

En soirée, il a refusé de revenir sur sa décision. J'ai profité d'un moment propice pour récupérer mon exemplaire déchiré. Je suis quand même venu à mes heures de travail jusqu'au vendredi. L'employeur m'a alors remis l'attestation PE et le solde, mais les a repris car je refusais de signer quoique ce soit. Il m'a également dit de ne plus venir à l'atelier, a parlé de me radier (c'est une association dont j'ai été bénévole 1 an et dont je reste adhérent) et m'a repris les clefs.

J'ai attendu l'AG de l'association du 21 mai en espérant l'arbitrage des adhérents. Ce matin-là j'avais reçu par recommandé AR le solde de tout compte et l'attestation pour PE.
En AG, il a fini par reconnaître publiquement l'ensemble des faits et s'est engagé à me reprendre.

Mais 3 jours après, cette reprise prenait la forme d'une proposition irréalisable: un nouveau CDD à compter du 1er juin sous condition que PE accepte le CUI. J'ai décliné, rappelé que nous étions déjà lié, et qu'il s'agissait simplement de me fournir un travail et un salaire. Depuis, le temps passe, je ne suis pas inscrit à PE, je suis sans revenu et il semble acquis que ça passera par les Prud'homme. Je voudrais être certain des possibilités que j'ai.

- Rupture illégale/abusive à compter du 3 mai (indémnité légale d'une rupture de CDD, donc les 6 mois de salaire à échoir à la rupture)? Un demande de résolution judiciaire serait-elle la

bonne démarche?

- Faute grave de l'employeur (non fourniture de travail, non paiement de salaire)? N'y a-t-il pas risque de perdre les 2 mois non travaillés (bien que contre mon gré)? Une prise d'acte serait-elle le meilleur début dans cette hypothèse?

- Dans un cas comme dans l'autre, demander réparation des deux mois de retard d'inscription à PE serait-il justifié? Utile (risque de voir ça passer en indemnité extra-légale et donc en carence)?

- Serait-il intéressant de faire requalifier en CDI (signature plus de 48h après, motif du CDD nul)?

- Dois-je m'inscrire à PE? Sous quel motif (fin du CDD précédent)?

Comment éviter de perdre 2 mois de salaire et 2 mois d'inscription à PE?

Merci d'avance pour vos lumières!

Stéphane

Par **Cornil**, le **23/06/2011** à **22:51**

Bonsoir Stéphane

1) Un cdd non conclu in fine le 3 mai avec remise aux parties des exemplaires originaux n'a à mon avis pas d'existence juridique.
2) je ne comprends pourquoi tu ne t'es pas inscrit à PE sur la base de l'attestation reçue en mai. Si tu perds de ce fait quelques jours voire semaines d'indemnisation chômage , ne parlons pas de 2 mois (vu le différé lié aux congés) , cela ne tiendra qu'à toi. En l'état, une incription urgente à PE sur la base de fin du précédent CDD m'apparait s'imposer si tu considères ton contrat rompu (voir plus loin)

Sur tes motifs suggérés aux prud'hommes
1) Le CDD conclu le 3 mai n'existe pas juridiquement cf 1) plus haut.
2) pas de faute de l'employeur de ce fait , et même si le CDD avait été signé, l'employeur était dans les temps (48h ouvrables, 1er mai férié)
3) réparation pour les "deux mois de retard" d'indemnisation PE, qui sont de ton fait, m'apparait non recevable.

Par contre si tu es allé travailler du 2 mai au 8 mai, sans opposition de l'employeur, et que tu as des preuves (attestations à ce sujet), alors une décision concernant l'existence d'un CDI m'apparait possible.
Reste à expliquer les raisons pour lesquelles tu n'es plus allé travailler ensuite.
Mais tu peux arguer que la réception ultérieure de l'attestation PE, qui n'aurait pas eu lieu d'être si poursuite en CDI, manifeste la rupture et que c'est pour cela que tu n'es plus retourné travailler.
A la clef:
- Paiement des salaires et accessoires (congés payés)du 1er mai au 6 mai

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

- Rupture abusive d'un CDI (6 mois de DI et préavis y compris congés payés)
Bon courage et bonne chance.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés