



Fin de CDD, vers un CDI ou pas...

Par **RYAN78**, le **14/05/2013** à **14:22**

Bonjour,
Je vous écrit car je suis embêter...

Jeune homme de 23 ans, étant en CDD depuis décembre, et ce, jusqu'à fin juin, dans une ETS de restauration collective, je souhaiterais arrivé à termes de mon contrat.
Il y a 1 mois et demi, mon patron m'a informé qu'il souhaité renouveler mon CDD me disant que pour le moment il ne pouvait faire autrement vu la conjoncture actuelle. En me mettant sa en tête, j'ai décider qu'une fois arrivé à terme de mon présent contrat, c-a-d fin juin, je ne le renouvellerais pas et quitterais donc cette boîte.
MAIS il y a 1 semaine, retournement de situation, il m'a informé que finalement il me prendrai en CDI dès le CDD fini.

DEUX choix s'offrent donc à moi:

- rester, être en CDI (faire une croix sur ma prime de préca, car j'ai essayer de négocier, au càs où je resterais, mais rien), avoir la sécurité de l'emploi, ect...
- ou bien partir!!

ET C'EST donc là que j'aurais besoin d'un peu d'aide.

Mon poste, chauffeur-livreur, horaires de nuit non stop sur la tournée 1, en remplacement de Monsieur X, responsable chauffeur, en formation.
NOUVEL emploi proposé, et celui en CDI, chauffeur livreur (+dépannage), horaires de jour sur la tournée 8, en remplacement de Monsieur Z, celui ci étant parti définitivement.

Salaires: identique, + prime de dépannage

[s]ALORS, MA QUESTION:[/s]

Est-ce que dans mon cas, si je refuse le CDI proposé, aurais-je droit à la prime de précarité? Mon employeur m'a informé que non car il m'a fait une demande de CDI, or pour moi ce n'est pas le même poste (à responsabilité plus importante, horaires différents,); ET ne respecte pas les conditions d'embauches du précédent contrat en CDD (remplacement de monsieur X).

Pourriez-vous répondre à mes questions s'il vous plaît...

Je vous remercie par avance.

Bien cordialement.

Par **moisse**, le **14/05/2013** à **16:42**

Bonjour,

Il n'existe pas de CDI en remplacement de Monsieur Z.

Votre employeur a raison au sujet de la prime de précarité.

Le code du travail indique (L1243-8) :

==

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

==

Le poste proposé est semblable, le refus de CDI impliquera le non versement de la prime de précarité.

Par **Lag0**, le **14/05/2013** à **19:24**

Bonjour,

Ce que dit le code du travail :

[citation]Article L1243-10 En savoir plus sur cet article...

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

1° Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 ou de l'article L. 1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

2° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances

scolaires ou universitaires ;

3° Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

4° En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.[citation]

Ici, le CDI proposé n'est pas aux mêmes conditions que le CDD puisque l'on passe d'un horaire de nuit à un horaire de jour et donc probablement à une rémunération moindre. Le refus de ce CDI ne fera pas perdre la prime de précarité au salarié.

Par **RYAN78**, le **14/05/2013** à **20:38**

Merci pour vos réponses, mais sa ne m'avance pas du tout, vos deux avis se contredisent.

Par **RYAN78**, le **15/05/2013** à **02:52**

Merci pour vos réponses, mais sa ne m'avance pas du tout..

Par **Lag0**, le **15/05/2013** à **07:47**

C'est pourtant simple et vous pouvez regarder par vous même, le CDI que l'on vous propose est-il aux mêmes conditions que le CDD actuel ? Même emploi, même salaire, mêmes conditions de travail ?

A priori, non, puisque comme déjà dit, il y a un travail de nuit (le CDD) et un de jour (le CDI), donc des conditions de travail différentes et, à vous de le confirmer, probablement un salaire inférieur pour le CDI si travail de jour.

Par **moisse**, le **15/05/2013** à **08:29**

J'ai lu même métier, salaire identique outre une prime de dépannage.

L'emploi est similaire et les conditions identiques.

Les heures de nuit au taux amélioré sont destinées à compenser une contrainte et n'influent en rien sur le salaire de base ou le taux horaire.

Conserver dans ces conditions la prime de précarité me paraît une prétention sans grand espoir de prospérité.

Par **Lag0**, le **15/05/2013** à **11:27**

Je suis, bien entendu, totalement en désaccord avec vous Moisse.

Certains salariés tiennent à ne travailler que de nuit, c'est un choix.

Or, il est reconnu que faire passer un salarié d'un horaire de nuit à un horaire de jour ou inversement est une modification essentielle du contrat de travail. C'est pourquoi, en cours d'emploi, cela ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié et ne peut lui être imposé.

Pour la même raison, il sera reconnu ici que le CDI proposé n'est pas aux mêmes conditions que le CDD et donc que la prime de précarité est due.

Je suis, bien au contraire, très optimiste sur cela, le CPH étant en général très sensible à ces problèmes d'horaire de nuit / horaire de jour.

Par **RYAN78**, le **15/05/2013** à **11:27**

merci Moisse.

Pour te répondre Lag0, la prime de dépannage dépasse largement celle de nuit, enfin de 80 à 100 e de plus.

Pour être franc, j'envisageais de rester dans cette boîte si j'aurais eu droit à quelque soit prime de précarité ou autre. Dans la mesure où que je n'y ai pas droit, et que même une entente patron/employé, que se soit pour que je reste ou que je parte, n'est pas envisageable, je me demande si accepté tout de même le contrat en spécifiant que je ferais un abandon de poste certain dans les semaines à venir leurs feraient pas revenir sur leurs décision que de me proposé ce CDI. O pire, j'y reste, je les plante du jour au lendemain, même si c'est pas vraiment mon style. Je prétends au chômage une fois l'abandon de poste reconnu. OU au mieux, ils se rétractent, renoncent à me prendre en CDI, s'évitent des complications due à mon absence soudaine, et je pars.

Je comprends pas vraiment, du moment où je fais du bon travail, où que l'on souhaite me proposé un genre de promotion, pourquoi, SI un accord commun (prime à hauteur de celle de préca ou avoisinante) n'est pas conclu, POURQUOI ne pas se séparer en bon terme?? POURQUOI faut-il que je fasse un "chantage" juste pour avoir ce qui m'est due ou du moins se que JE PENSE m'être due??

La personne qui, fait une période d'essai de CDD convenable, poursuit son CDI très suffisamment, voir limite, se voit donc sans CDI mais repart avec une prime de précarité, ces droit au chômage, et tout sa sans faire d'histoire, sans "galérer"!!

Par **RYAN78**, le **15/05/2013** à **11:33**

J'en reviens à me dire que le mois et demi qui reste je peux également le faire de façon suffisante, pour qu'il se rétracte

Dur - dur !!!

ET PUIS, se matin j'ai pu leurs en reparler, il maintien que je n'aurais pas droit à la prime et

qu'il maintien sa proposition.

Je vous tiens au courant de ce que je vais faire, de comment tout sa se passe.

merci de vos avis.

Par **Lag0**, le **15/05/2013** à **11:37**

Difficile de bien vous suivre...

La prime de précarité est faite pour compenser la précarité justement, donc principalement dans le cas où, après le CDD, vous vous retrouvez au chômage.

Vouloir à la fois continuer en CDI après le CDD et toucher la prime de précarité n'a donc aucun sens !

Quant à accepter le CDI puis ensuite faire un abandon de poste, je n'en vois pas l'avantage ! Vous ne toucherez pas plus cette prime de précarité et en plus, l'employeur n'aura aucune obligation de vous licencier. Il pourra vous garder en CDI tant qu'il lui plaira, cela ne lui coutera que l'établissement d'une fiche de paie à zéro chaque mois. Or, vous, pendant ce temps, vous ne pourrez ni toucher le chômage, ni prendre un autre emploi. Donc où est l'avantage ?

Pour votre dernière phrase, j'avoue ne pas la comprendre !!!

[citation]La personne qui, fait une période d'essai de CDD convenable, poursuit son CDI très suffisamment, voir limite, se voit donc sans CDI mais repart avec une prime de précarité, ces droit au chômage, et tout sa sans faire d'histoire, sans "galérer"!![/citation]

Par **RYAN78**, le **15/05/2013** à **11:42**

Ah pardon Lag0, je viens de voir votre message.

Suite donc de mon "entretien" de se matin, l'aménagement de mes horaires est envisageable sans accord commun. C'est se qu'il m'a dit.

Pour être sûr et vous compreniez un peu mieux:

Je suis actuellement à un peu plus de 60 heures/mois d'heures de nuit, ce qui n'est pas grand chose j'avoue.

ET le CDI proposé serait je pense de maximum 20 heures de nuit (sachant que j'aurais une petite coupure dans la journée)

Voilà comme sa c'est clair.

J'avoue je suis quand même perdu.

Par **RYAN78**, le **15/05/2013** à **11:47**

SIMPLEMENT que mon salaire n'est pas mirobolant.

Le seul but que j'ai accepter le CDD est que je cherché du travail et que dans l'absolue, seulement travailler m'intéressait.

Par **RYAN78**, le **15/05/2013** à **11:53**

Et j'ai essayer de négocier si je restais.

"bon chauffeur" pour poursuivre en CDI mais pas assez bon pour qu'il prétende à une prime ou une compensation financière.

Et puis refus catégorique de renoncer à l'offre de CDI à mon égard.

Par **moisse**, le **15/05/2013** à **18:17**

Bonjour,

J'avoue avoir du mal à bien percevoir les motivations exactes.

Par **Lag0**, le **15/05/2013** à **18:18**

Nous sommes deux !