



CDD payé en TTS et rupture du contrat

Par keo974, le 09/10/2014 à 12:30

Bonjour,

j'aimerais avoir des informations sur mes droits suite à la réception de mon attestation d'emploi TTS reçue le 07/10/2014.

Ayant contracté un CDD de 6 mois avec mon employeur, celui ci à pris fin le 31/08/2014 et n'ayant pas eue de proposition de renouvellement ou de prolongement avant son terme, j'ai fais les démarches nécessaires auprès des Assedic qui m'ont demandés de leur retourner l'attestation employeur pour mettre à jour mes droits.

Après réception de ce courrier je suis parti voir mon employeur le 05/09/2014 pour lui demander cette attestation, celui ci me dit qu'étant en TTS il n'a pas à en remplir et me propose de continuer le travail avec un avenant édité au 01/09/2014 ne faisant pas mention d'être un CDI ni une date de durée définie. Surpris de la teneur de cette avenant, je ne l'ai pas signé sur le moment et l'ai conservé. Sachant par ailleurs que le commerce en question était déjà à vendre bien avant mon embauche et réactualisé le 19 septembre 2014.

J'ai par la suite travaillé le mois de septembre en ayant entre temps eue des problèmes personnels qui influençais sur mon travail (garde de mon enfant sur mon lieu de travail étant employé que les week-end). Après une relance par courrier de pôle emploi de fournir l'attestation employeur, j'ai donc fais part à mon employeur le 02/10/2014 de mon désir de mettre un terme à mon emploi ne pouvant plus l'assumer, n'étant plus concentré dans mes tâches.

Bien que mécontent de mes manquements, mon employeur m'a précisé qu'il n'accepterai de remplir mon attestation qu'avec la remise d'une lettre de démission. Après renseignement auprès des Assedic, on m'a conseillé de ne pas démissionner sous peine de voir tarder mes droits à l'indemnisation mais plutôt d'opter pour une rupture de contrat d'un commun accord. Le 03/10/2014 je présente à mon employeur une lettre de rupture à l'amiable qu'il refuse ne voulant pas payer la prime de précarité qui devra être dû par la suite, en avançant qu'il aura du mal à retrouver rapidement quelqu'un pour ce poste et se trouve lésé. Il décide d'accepter

ce courrier en m'imposant de notifier sur ce courrier que je ne veux pas bénéficier de la prime de précarité.

Au vue de l'ambiance de notre entretien je décide pour y mettre un terme de rédiger et signer ce courrier le jour même.

Depuis, cette dernière attestation d'emploi reçue spécifie le paiement de cette prime de précarité pour le paiement du salaire du mois d'Aout 2014. Le volet social à été reçu aux services de la C.G.S.S le 12/09/2014, traité le 25/09/2014. Mon employeur m'a payé entre temps que mon temps de travail pour le mois concerné, en omettant en plus d'y compter 8h30 de travail effectués (un oubli selon lui)

Ne sachant plus vraiment quoi penser et faire, je dois prendre rendez-vous avec mon employeur pour récupérer cette attestation employeur,

- Comment interpréter ce dernier courrier de la C.G.S.S ?

- Cette prime de précarité est déclarée à payer au mois de septembre mais pas perçue.

- L'employeur a t-il le droit de déclarer à la C.G.S.S une fin de contrat et son paiement le 12 septembre en ayant proposé entre temps le 5 septembre un avenant et une reconduction du contrat.

- La valeur juridique de cette avenant qui ne fait pas mention d'être un CDI et n'indiquant aucune date de fin et édité de plus en dehors du délais qui était spécifié dans le CDD (avenant qui devait être fixé la semaine précédent la fin du contrat)

l'employeur à t-il le droit de m'imposer une démission pour me remplir l' attestation d'emploi ou de le faire à condition que la rupture par commun accord spécifie que je ne veux pas de la prime de précarité

Ce courrier rupture par commun accord que j'ai remis en date du 03 octobre est t-il valable si cette prime à été déclarée payée sur le salaire du mois d'aout et mis à ma connaissance le 07 octobre

Est ce que je risque d'être imposé sur cette prime non perçue et déclarée

Aux vu des conditions dont les choses se sont déroulées, j'aimerais si il vous est possible de me conseiller afin de savoir quoi faire lors de mon entretien avec l'employeur, ne voulant pas me faire léser sur cette prime si elle peut m'être due et si une démarche auprès des prud'homme est envisageable si le conflit perdure.

Vous remerciant par avance et dans l'attente de votre réponse, je vous pris d'agrèer mes sincères salutation.

Bien cordialement

Par moisse, le 09/10/2014 à 18:38

Bonsoir,

Votre situation est embrouillée, et votre employeur n'a pas entièrement tort.

En effet en absence de CDD la seconde embauche a constitué un CDI qui impose une démission de votre part.

L'employeur a l'obligation de déclarer la fin de contrat au 31/08/2014 et de payer l'indemnité de précarité sur ce CDD.

L'avenant proposé était un CDI que vous avez refusé de signer, mais sa présentation tardive empêche sa liaison avec le CDD échu depuis plusieurs jours avec une interruption de travail

effectif.

Votre accord relatif à l'abandon de la prime de précarité sera considéré comme une signature extorquée sous contrainte de rétention de documents exigibles, et vous aurez soin de dénoncer cet accord après l'entrevue (dont je ne connais pas le motif) avec l'employeur.

Par **keo974**, le **09/10/2014** à **23:36**

Bonjour, merci beaucoup pour votre réponse, cela me conforte en parti pour dénouer ce nœud juridique dont je n'ai pas envie de le voir se poursuivre et se défilier/détricoter au Prud'homme.

L'entrevue avec mon (ex) employeur à pour motif de récupérer mon attestation remplie pour la remettre auprès des Assedic et aussi pouvoir argumenter en ma faveur sur ce sujet de prime.

Donc, selon vous, mon employeur aurait dut me verser cette prime (comme le stipule l'attestation d'emploi de la C.G.S.S qu'il a déclaré à devoir payer) en tant que salaire du mois d'Août malgré l'avenant tardivement édité (qui n'aurait pas existé si je ne lui avait pas demandé comment faire avec l'attestation des 6 mois que me réclamait Pôle emploi suite à ma réinscription) sans devoir par la suite subir cette forme de chantage (2 mois après) justifié par l'employeur ne pas consentir à un arrangement à l'amiable de rupture de contrat en fonction du paiement de cette prime.

A savoir entre autre que suite à ma remarque de son oublie de comptabiliser le dernier week-end de travail du dernier mois du contrat (8h30), mon employeur me l'a payé en net avec le salaire du mois suivant sans que ses heures figurent en plus sur cette déclaration. (quand je lui en est fait part lors de notre dernier entretien, il m'a dit que je pouvait considérer cela comme du « black »)

Bref, Jusqu'à ce que je reçoive dernièrement cette attestation (tardive) et pris connaissance du montant de cette prime (dont je n'avait aucune idée de son montant en signant cette abandon) n'est pas négligeable pour moi surtout qu'actuellement je rencontre de grandes difficultés financières.

Pensez vous que lors de cette entretien prochain pour la remise de mon attestation Assedic, que je suis en plein droit d'exiger à l'employeur qu'il me verse ce dû malgré cette lettre d'abandon, ou sera t-il selon vous possible pour lui de le contester légalement selon les situations que je vous est exposé et de devoir trancher par les prud'homme.

Merci encore de votre attention sur mon problème et des réponses que vous m'avez apportés

Bien cordialement,

Par **moisse**, le **10/10/2014** à **09:03**

Bonjour,

L'employeur vous doit la précarité sur le premier CDD échu, et vous lui devez une démission, et peut-être un préavis non exécuté.

Par keo974, le 10/10/2014 à 21:12

Bonsoir, merci encore pour votre écoute et pour vos réponses,

Aujourd'hui suite à un SMS de mon employeur me demandant de lui « fournir mes fiches de paye afin de remplir mes papier », n'étant pas loin du commerce je suis passé le voir.

Lors de notre entretien je lui ai présenté la fiche de paye du mois d'août pour lui parler de la prime de précarité (*1) qui y était mentionnée et des conditions sur lesquelles nous avons traités le sujet précédemment. Je n'eus comme réponse que la somme indiquée était erronée pour lui, qu'il avait contacté la C.G.S.S (*2) pour en faire part et que toute manière il ne compte pas me verser la prime, argumenté par le fait qu'il considère que le courrier de rupture du commun accord présenté (dont par dépit je fus contraint à l'abandonner *3)... est une démission à ses yeux, en n'étant pas revenu travailler après en plus, qui donne pour lui que je peux aller aux prud'homme si je veux.

Donc l'employeur semble plus s'asseoir sur cette prime de précarité que de me la devoir tout en contestant de plus la somme (bug C.G.S.S selon lui), et moi je me retrouve avec un commun accord qui fait office de démission pour lui (ce qui me manquait à produire selon vous), reste alors le préavis non exécuté... dans les délais ?

Le fait qu'on me demande sur le champs de m'amputer d'une prime à percevoir comme condition et arrangement pour mettre un terme à un avenant (qui pour moi est entaché d'irrégularités dans les délais et termes inscrits *4) devant mettre un terme à nos obligations mutuelles dès le lendemain était assez chère payé comme préavis (871 euros selon C.G.S.S)

Maintenant je me retrouve à devoir me préparer à un bras de fer juridique, dont apparemment seul les Prud'homme seront les seuls à pouvoir trancher ?

Dois-je partir me battre pour une prime dont je n'y portais pas importance sur le moment (ne connaissant pas son montant), voulant simplement consacrer plus de temps avec mon enfant (droit de visite), voyant qu'il m'était difficile de concilier sa garde et ce travail qui m'impliquait tout les week-end (sans voir assez d'heures complémentaires la semaine durant 6 mois).

Cette somme deviens un champs de bataille dont je me serais bien passé de combattre et de traverser.

Pouvez-vous m'éclairer ?

Amicalement

(*) notes retenues en réponses à ce sujet

1- « Concernant la prime de précarité déclaré non payer il faut la réclamer chez votre employeur. Cette réclamation se fait par courrier recommandé en accusé de réception. »
« Concernant la prime en principe toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une rémunération imposable. »

2- « Les cotisations sont encaissées par prélèvement automatique mensuel (réception d'un avis de prélèvement indiquant le montant et la date à laquelle le prélèvement sera effectué). »
« La CGSS vous adresse une attestation d'emploi vous permettant de justifier vos droits aux prestations de sécurité sociale, d'assurance chômage ou de retraite complémentaire, il ne peut être décalé à la fin du contrat

3- « Il faut savoir que votre employeur n'a pas à vous faire de chantages ou négocier afin d'avoir vos droits en cas ou il campe sur sa position nous vous invitons d'informer l'inspection de travail . »

4- « L'avenant que vous avez doit comporter Les coordonnées des contractants (employeur-employé) L'objet de la modification Sinon, toutes les mentions doivent apparaître sur le contrat principal auquel se réfère l'avenant. Vu que le délai a été remplacé c'est une mention obligatoire cette avenant n'est pas conforme. »

Par moisse, le 11/10/2014 à 10:44

De toutes façons le principe est que toute controverse relative aux relations employeur/salarié sont de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.

En outre vous pouvez diviser le dossier en 2 :

a) le non paiement de la prime de précarité : la saisine en référé du conseil des prudhommes est suffisante ==> 3 ou 4 semaines

En effet il s'agit d'une somme liquide, exigible et non sérieusement contestable ayant trait à la rémunération.

b) le reste : vous laissez venir ou vous saisissez le CPH en vue du paiement des heures s'il en manque.

Par keo974, le 16/10/2014 à 22:00

Bonsoir, merci pour votre réponse
suite... et fin ?

Dernièrement j'ai eue réception de mon employeur d'un courriers simple édité au 06/10, qui me fait part : « d'avoir bien pris note de ma renonciation à percevoir la prime de précarité due normalement à la fin de ce contrat »

- Il me semble que l'employeur fait référence au CDD de 6 mois qui aurai dû être réglé depuis 1 mois ?, malgré qu'un avenant (prolongement d'un CDD/CDI non explicite) me soit proposé et entamé ?

Suit un courrier AR édité au 14/10, qui me fait part : « Selon Art.R1232-1... suite à mes absences au travail ce mois ci, n'ayant aucune explication et justificatif...prononce une mise à

piéd à titre conservatoire...ne constituant pas une sanction...est notifié en raison d'un licenciement pour faute grave qui peut être envisagé à mon encontre... »

- Il me semble que le courrier remis en main propre le 03/10/2014 qui présente à mon employeur la lettre de rupture à l'amiable refaite à sa convenance notifiant l'abandon de cette prime signée, daté et verbalement claire, que cela prenait effet dès ma remise du courrier le jour même au vu du compromis qui m'était imposé. Suite à cette entretien, ne m'ayant pas remis les clés pour l'ouverture des locaux, il est sûr que mon employeur puisse constater en connaissance de cause que je n'étais pas présent au travail le lendemain (pouvant m'en faire part entre temps et remettre les choses au point afin de s'organiser pour le week-end suivant).

Au final, ayant remis depuis un moment mes fiches de paye que m'a demandé mon employeur pour remplir l'attestation Pôle Emploi, je me retrouve avec une convocation pour le 22/10 pour un « éventuel licenciement pour faute grave , caractérisé par l'abandon de poste...ayant gravement désorganisé le fonctionnement du magasin... »

« b) le reste : vous laissez venir ou vous saisissez le CPH en vue du paiement des heures s'il en manque. »

Dois-je lancer entre temps la saisine en référé du conseil des prudhommes ? (saisine directe du bureau des jugement), en réclamation de la prime, heures omises et de l'attente de l'attestation Pôle Emploi...ou attendre et laisser venir cet entretien, en consentant à participer à une sanction disciplinaire qui induit que mon contrat est toujours en cours ?

Amicalement.

Par moisse, le 17/10/2014 à 11:56

Bonjour,

Si je comprends bien, vous avez remis sur demande de cet employeur une lettre:

* renonçant à votre prime de précarité

* présentant votre démission du CDI.

Autant l'abandon de la prime pourrait être combattue car extorquée en vue de faire cesser une rétention documentaire abusive, autant la démission implique la reconnaissance d'un emploi en CDI justifiant la perte de la prime de précarité.

Quoiqu'il en soit si la démission existe, le licenciement devient impossible, on ne peut pas rompre un contrat déjà rompu.

L'employeur embrouille à souhait la controverse, il ne vous reste plus qu'à saisir le conseil des prudhommes en formation de référé pour la prime de précarité.

Si vous voulez poursuivre le paiement des heures supplémentaires, sauf si vous disposez d'un dispositif de comptage indiscutable, le référé sera inutile car la créance contestable.

C'est donc sur le fond qu'il faut saisir, alors, le CPH.

Vous ne vous présentez pas à l'entretien, ou vous vous présentez en compagnie d'un conseiller du salarié, et vous ne dites pas un mot.

Vous demandez au conseiller d'établir un PV de l'entretien conforme aux dispositions du code de procédure civile art.202

Par keo974, le 20/10/2014 à 22:34

Bonsoir,

En effet j'ai remis à l'employeur un courrier de rupture en commun accord certifiant la date à effet de l'acte, modifié, en devant renoncer à ma prime de précarité et signé (condition pour être actée de sa part) afin de mettre au plus vite à jour ma situation suite à ma deuxième relance de Pôle Emploi concernant cette attestation... et mettre fin à nos engagements (vagues pour ma part: avenant= CDD/CDI ...payé en TTS quand on vend son commerce ?)

Bref, l'embrouille suit son cours, ce mercredi je dois participer à mon licenciement suite à ma « démission » (actée par commun accord imposément négocié auparavant).
Dernièrement, je viens de contacter le conseiller du salarié le plus proche de chez moi pour lui demander de m'assister à cette entretien. Lui ce qui l'interpelle aussi c'est d'avoir un CDI sur un quart de temps (34h/ mois) qui semble assez précaire de prime abord.

Pour les heures non comptabilisé c'est simple, Aout compte 5 weeks (sans Abs) et comptabilisé 4 (samedi: 4h30/dimanche: 4h), reconnu par l'employeur, rajouté et payé en net en plus sur la paye de septembre en sans que soit déclarées ces heures sur celle-ci.

Saisir le CPH « sur le fond » me demande sur la saisine de quantifier mes réclamations dont certains montants m'échappe à poser :

- Prime de précarité non perçue : 871 euros (source CGSS sur fiche de paye)
- Heures non déclarées (8h30) : ? (69 euros payés en net)
- Rétention abusive de document : ? (attestation AssedicEuros/jour ? depuis date courrier "démission" ou suite à cette entretien)
- Frais de dossier ?...etc

Enfin de compte, je vous remercie bcp pour vos réponses et conseils, ils vont bien m'aider dans les démarches que j'aurais à suivre.

Amicalement