



## Rupture de contrat abusif par employeur

Par **bbea3003**, le **05/05/2011** à **16:01**

bonjour,

j'ai signée un contrat saisonnier le 01/03/2011 dans l'agriculture en qualité d'ouvrier viticole, pour la réalisation du travail à caractère saisonnier: tirage des sarments – ébourgeonnage - relevage. avec fin de contrat: « le présent contrat prendra fin à l'achèvement des travaux saisonniers ci-dessus déterminés. »

Durant ma période de présence dans l'entreprise mon employeur m'a demandé de prendre le véhicule de l'entreprise au siège social (passage obligatoire par l'entreprise, car j'ai pas eu l'autorisation de rentrer avec le véhicule d'entreprise à mon domicile) et récupérer mes collègues au centre ville. Par la suite nous partons sur les chantier (souvent éloigné de plus de 100km du siège de l'entreprise). Étant seule conductrice (permis B) dans l'équipe j'ai effectuée tous les trajets (conduite du véhicule de l'entreprise – aller/retour).

J'ai demandé à mon employeur de me rémunérer ce travail effectif (conduite) verbalement et la réponse de mon employeur était que travail effectif commence sur le chantier même et qu'il nous donne des indemnité de trajet (à chacun de mes collègues et à moi même: 7,70€/heure pour aller simple, retour non rémunéré).

Mon employeur ne veut pas reconnaître que la conduite (avec passage obligatoire par l'entreprise) est considéré comme temps de travail effectif. Je précise que mon contrat de travail ne stipule pas la conduite et j'ai annoncé verbalement à mon employeur que je refuse de continuer à conduire le véhicule, s'il ne me paye pas les heures de conduite que j'ai effectuée.

Le 18/04/2011 mon employeur a mis fin à mon contrat saisonnier qui m'affectais aux travaux de: tirage des sarments, ébourgeonnage, relevage.

Je tiens à vous préciser que les travaux en question (à la date de fin de mon contrat) n'ont pas commencés, information prise auprès d'autres chais.

Étant présente depuis plus d'un mois dans l'entreprise (ma période d'essai 48heures déjà passée), je n'ai pas reçu de lettre en RAR pour l'entretien préalable requis avant licenciement.

Le 18/04/2011 j'ai reçu un appel de mon employeur qui me demande de venir chercher mon

solde de tous compte à l'entreprise pour 19/04/2011. Je ne comprend pas pourquoi mon employeur mis terme à mon contrat. J'ai envoyé la lettre en RAR pour réclamer mes heures non rémunérés et motif de rupture de contrat, mais j'ai pas eu la réponse... que faire? aidez moi, svp

Par **Cornil**, le **09/05/2011** à **00:11**

Bonsoir "bbea3003"

1) il ne fait pas de doute à mon avis, sur un plan juridique, que les temps de trajets imposés par ton employeur, pour aller chercher tes compagnons de travail avec un véhicule de l'entreprise et les ramener, donc aller et retour, doivent être considérés comme temps de travail et rémunérés comme tels, éventuellement en heures supplémentaires si dépassement des 35h hebdomadaires de ce fait

2) il ne fait pas de doute non plus à mon avis que la rupture anticipée de ton CDD, sans entretien préalable et sans motif est abusive.

Dans l'immédiat donc, si tu ne l'as pas déjà fait, il faut récupérer ton solde de tout compte à l'entreprise (toujours cela de pris).

Ensuite une action aux prud'hommes me paraît indispensable pour

1) faire constater la rupture abusive anticipée de ton cdd saisonnier, avec à la clef, à minima le paiement sous forme d'indemnité de dommages et intérêts l'équivalent des salaires bruts + congés payés y afférant que tu aurais dû percevoir jusqu'à la fin normale du contrat (te renseigner sur la fin habituelle des travaux saisonniers prévus dans ton contrat dans la région)

2) le rappel en heures de travail, éventuellement majorées pour heures supplémentaires des temps que tu as passés à ces trajets imposés

3) préjudice moral supplémentaire disons 1 mois de salaire

4) remboursement des frais engagés pour l'action en justice (article 700 du NCPC): tout dépend si tu vas seule au procès ou te fais assister par un défenseur syndical ou un avocat.

A ce sujet, je te suggère une visite à une permanence juridique locale du syndicat de ton choix qui pourra, au minimum, te diriger vers un avocat spécialiste pratiquant des honoraires raisonnables, voire faire assurer ta défense par un défenseur syndical, sous réserve alors bien sûr d'adhésion.

Bon courage et bonne chance.