



Rupture anticipée CDD : quelle formation saisir aux prud'hommes??

Par **Noirma24**, le **27/07/2014** à **11:58**

Bonjour à tous,

J'étais déjà venu sur le forum il y a quelques semaines, je m'interrogeais à l'époque sur la validité de la rupture à l'initiative de mon ex employeur.

Pour revenir sur les faits : j'ai été embauché en tant qu'employée polyvalente dans un hôtel restaurant. J'ai signé un contrat à durée déterminée (SANS période d'essai) du 17 Juin au 3 Aout 2014. Le 20 juin 2014 après le service du soir, mon ex employeur me tend une lettre indiquant " rupture de la période d'essai". Après avoir étudié le contrat (j'ai fait quelques années de droit), je me rends compte qu'il n'y avait aucune période d'essai et que donc j'étais en CDD et que la notification fin de la période d'essai s'apparente à une rupture abusive de CDD.

Mes questions sont donc les suivantes :

- j'ai envoyé une LRAR à mon ancien employeur indiquant que la fin de période d'essai s'apparentait à la rupture d'un CDD, et que donc selon l'article L1243-4 du code du travail :
« La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave ou de force majeure, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8. »

Dans ce courrier je lui ai proposé de régler ça à l'amiable pour éviter d'aller jusqu'aux prud'hommes. Il m'a répondu " j'ai transmis votre courrier à mes avocats". Comme je ne

pense pas qu'il agisse d'une quelconque façon j'ai décidé de porter l'affaire aux prud'hommes. Cependant j'hésite quand à la saisine :

1 - Convocation devant le bureau de conciliation : comme nous avons déjà eu un échange de courrier, et que j'ai souhaité régler ça à l'amiable, je ne vois pas tellement l'intérêt... Est ce obligatoire dans ma situation?

2- Référé : il n'y a pas de doute ou d'incertitudes juridiquement pour ma demande. Il n'y a pas de période d'essai au contrat, donc c'est une rupture abusive de CDD. Sur le fonds il n'y a pas de discussion possible à mon sens, et je pourrai prétendre à un jugement en référé.

3- Saisine directe du bureau de jugement : je pense que cela n'est pas possible à la vue des cas acceptés pour passer directement au bureau de jugement...

Le litige en cause " n'est pas important, on parle de 7 semaines de salaire au SMIC hotelier, et donc pour un montant inférieur à 4000 euros (pas d'appel possible). Que me conseillez vous dans cette situation? Quelle saisine? Je suis embêtée des délais de l'instance prud'homales à la vue d'un litige comme le mien qui est relativement " simple" et surtout qui n'engage pas des sommes pharaoniques.

Merci à tous par avance pour votre aide,

Bien à vous,

Marion

Par **moisse**, le **28/07/2014** à **09:27**

Bonjour,

En réalité vous n'avez pas autant de choix.

Vous pouvez saisir le CPH en formation de référé, mais il y aura sérieuse contestation et il est possible que la formation renvoie l'affaire sur le fond, ce qui implique une perte du temps déjà écoulé.

Vous ne pouvez pas saisir directement le bureau de jugement. Dès votre saisine, vous aurez une étape de conciliation et en cas d'échec un renvoi devant le bureau de jugement.

Enfin je rectifie votre propos : " indiquant que la fin de période d'essai s'apparentait à la rupture d'un CDD"

Il n'y a pas de période d'essai, donc pas d'assimilation en quoique ce soit.

La rupture en cours de période d'essai ne s'assimile à rien d'autre.