



CDD sans motif, période d'essai abusive, matériel..

Par **LuisM**, le **14/06/2013** à **16:58**

Bonjour à tous,

J'ai plusieurs problèmes avec mes anciens employeurs, la question essentielle étant, quelle somme puis-je demandée en dédommagement de toutes les fautes qu'ils ont faites ?

1) J'ai fait un stage de 4 mois, un renouvellement de stage de 2 mois, un premier CDD de 3mois et demi, et un renouvellement de CDD de 3mois. Puis un CDI avec une période d'essai d'un mois. Mes employeurs ont mis fin à mon activité le dernier jour de cette période d'essai(me prévenant 48h à l'avance).

J'ai toujours occupé le même poste et toujours eu le même statut durant ces 15 mois. Ils ont par contre espacé la fin de stage du premier CDD de deux semaines (mon CDD avait une semaine de période d'essai), et ils ont refait la même chose entre le deuxième CDD et le CDI ("vacances" forcées, soit disant parce que nous aurions trop de travail pour en prendre après. A l'oral ils ont cassé la période d'essai parce qu'ils n'avaient plus de travail à me donner, sur la feuille de fin d'activité, c'est marqué que la période d'essai n'avait pas été satisfaisante.)

2) Mes CDD n'ont pas de motif. (Seulement, nous avons parlé d'un salaire de 1800 euros lorsque je serai employée, et ils m'ont mise a 1450 euros pour les CDD parce que "ça ne compte pas". L'occasion de me payer moins pendant 7 mois. Le problème étant que je n'ai pas de traces écrites de nos conversations)

3) J'ai travaillé sur mon matériel personnel (je suis graphiste 3D, donc ordinateur, tablette graphique, et autres accessoires) durant 10 mois et demi, en leur demandant toutes les semaines de m'acheter du matériel, ou au moins de me dédommager du mien, ce qui n'a

jamais été fait. Mon matériel est maintenant complètement dégradé du fait des transports deux fois par jour et de son utilisation prolongée (étant donné que je l'utilisais également chez moi). Sans compter les problèmes de dos ^^

4) Toutes les fiches de paie sont erronées. Il manque en tout 96H30minutes (mes employeurs comptaient chaque minute, donc j'en fait autant) sur les contrats où j'étais employée (je ne compte pas le stage, mais je me suis bien faite avoir là dessus aussi, étant à 40H au lieu de 35H par semaine.)

Mes fiches de paie affichent toutes un forfait d'heures de 151,67 par mois. Mes CDD étaient à 35H par semaine alors que mon CDI était à 39.

5) Sur mes contrats il est dit que je dois être payée le 27 de chaque mois, et pour que cela puisse se faire ils ont décidé de faire les fiches de paies du 25 d'un mois au 25 du mois suivant. Très peu de chèques/fiches de paie sont arrivées à l'heure malgré cela.

Mon dernier chèque ainsi que les papiers de rupture de contrat devaient m'être remis le jour de mon départ selon le document que l'ont avait signé ensemble deux jours avant. Ils m'ont dit à l'oral qu'ils avaient un mois pour le faire, je leur ai réclamé mon chèque, ma fiche de paie et mon attestation employeurs, ils m'ont envoyé uniquement mon chèque et ma fiche de paie en m'écrivant que le reste des papiers étaient soumis à "la réalisation de la procédure de départ", à savoir la signature d'un papier de confidentialité post contractuel, celle du solde de tous compte et d'une attestation de remise de matériel.

Je souhaite avoir une compensation financière à la place de la reconsidération de la fin d'activité, parce que le mois de CDI s'est très mal passé avec ma responsable (qui trouvait à la base normal de me proposer un CDI avec 4 mois de période d'essai renouvelable pour le même poste et le même statut après un an d'ancienneté..), et que ça se passera sûrement mal avec tous les associés lorsque j'aurai entamé mes démarches ^^ (et c'est une petite entreprise)

Bref, c'est la première fois que je fais ce genre de démarche (et la dernière j'espère !), je ne sais pas trop ce qu'il me paraît juste de demander.. De base je voulais leur demander 1 mois de salaire de CDI (pour le préavis qu'il y aurait dû avoir), le dédommagement de mon matériel (un peu moins de 800 euros pour le tout) et les heures qu'il me manque, mais en fait, vu la manière dont ils se sont comportés (coté manipulation et "on essaie de te faire culpabiliser"), je ne veux pas du tout leur faire de cadeau et qu'ils comprennent clairement qu'ils ne devraient pas prendre les jeunes pour des pigeons..

Donc je m'en remets à vous, quelle somme pensez vous convenable ?

Et dois-je leur demander directement les dédommagements (si oui, quelle forme cela doit-il prendre ?), ou bien leur envoyer une lettre surprise des prud'hommes ?

(pour le moment, ils ne sont pas du tout au courant des vérifications/démarches que j'ai faites jusqu'ici.)

Merci du temps que vous avez pris pour lire ce post quelque peu indigeste.

LuiM.

Par **moisse**, le **14/06/2013** à **18:16**

Bonjour,

La lettre surprise des prudhommes c'est nouveau, cela vient de sortir ?

Pour ce qui est de la documentation de fin de contrat, on admet un petit délai de confection mais pas plus. Et la signature du solde de tout compte n'est pas une obligation.

Enfin la signature d'un accord de confidentialité est effectuée au moment de l'engagement, ou alors après rupture mais moyennant une indemnisation conséquente.

A mon avis vous devez saisir le conseil des prudhommes, la période d'essai ne se justifiant pas, après une série de CDD sur le même poste même avec la carence mise en place.

Donc la fin de la période d'essai (pas besoin de préavis pour cela) devient un licenciement sans cause et sans respect de la procédure.

En principe c'est 6 mois pour l'un et 1 mois pour l'autre.

En profiter pour rajouter les heures supplémentaires. Pour ce faire il faut établir un état le plus précis possible, charge à votre employeur de prouver le contraire.

Enfin pour le matériel vous pouvez demander les 800 euros à titre de défraiement, ça passe ou pas.

Ne pas hésiter à demander un petit quelque chose par ci ou par là, par exemple rétention de l'attestation Pole-emploi = perte d'allocations.

Retard contractuel au paiement du salaire, car votre contrat est plus exigeant que la seule loi qui impose le paiement du salaire une fois par mois.

Chaque demande doit être chiffrée et justifiée.

Par **LuisM**, le **14/06/2013** à **19:53**

Bonjour Moisse,

merci pour votre réponse.

Haha, pour la lettre surprise, en fait je n'ai encore aucune idée sur la façon dont on les saisit, et je disais ça plus par rapport au fait de leur faire une demande de dédommagements à l'amiable ou saisir directement les prud'hommes.

Une petite question pour être sûre, qu'entendez-vous par "En principe c'est 6 mois pour l'un et 1 mois pour l'autre. "

Merci pour ces renseignements !

Cordialement,

LuisM

Par **moisse**, le **15/06/2013** à **09:37**

Bonjour,

La saisine du conseil des prudhommes se fait par le dépôt d'une demande au greffe de cette juridiction.

Rien ne vous empêche de rechercher auparavant un accord amiable, voire de faire un désistement si après saisine l'employeur vous propose une transaction acceptable.

Lors d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse le CPH attribue à ce titre une indemnité valorisée dans une fourchette de 6 mois à 2 ans de salaire.

Mais avec une faible ancienneté cette indemnité est libre à hauteur du préjudice causé, et il vaut mieux demander 6 mois que de se lancer dans des trucs tarabiscotés.

En outre le non respect de la procédure coûte 1 mois de salaire (code du travail).