



## Poursuite d'un CDD sans signature; en pratique, comment faire?

Par **Charlotte Q**, le **08/10/2014** à **15:14**

Bonjour.

Ces derniers temps, beaucoup de questionnement envers mon employeur.

Avec un peu de patience j'ai obtenu certaines réponses.

Seulement voilà, là n'est pas la solution.

En pratique, comment demander certaines précisions à son employeur. Ça peut paraître "puérile" car même si on connaît la théorie, bien souvent l'employé a "peur", ne dit rien et attend de voir.....

Dans mon cas, je suis en CDD. Celui-ci se finissait fin Septembre. Depuis je travaille toujours, sans avoir signé de renouvellement. Nous avons eu une discussion claire et sans équivoque sur le terme de ce renouvellement, mais le fait est que je travaille sans contrat, et je sais bien ce que cela pourrait signifier.

On m'a bien précisé des éléments de conversations avec le comptable qui laissent entendre que les documents sont en cours de préparation, mais voilà rien ne vient.

Je ne veux pas entrer en conflit, je voudrais même être embauchée mais voilà, pas de cette façon.

Que me conseillez-vous?

Par **P.M.**, le **08/10/2014** à **16:12**

Bonjour,

Si vous n'avez pas signé de renouvellement du CDD, vous êtes en CDI à moins d'en signer un antidaté...

Par **Charlotte Q**, le **08/10/2014** à **16:22**

Oui je sais cela.

Je pourrais aussi barrer la date du renouvellement et mettre la date réelle de signature si un jour je l'ai..... Quelle valeur cela aurait?

Sinon, que fais-je arrivée la date de rupture dite oralement? Il est très clair que mon employeur ne veut plus que je vienne au-delà de cette date.

Il est clair que rester dans ces conditions n'est pas l'idéal.... Je voudrais être embauchée mais par choix.

Comment font les autres qui sont dans ce cas là? Des témoignages?

Le pire c'est que nous sommes deux dans ce cas. On attend toutes le CDI et on a "peur"....

Alors que nous sommes en position de force.

Je ne sais pas quoi faire. Faire valoir mes droits ou être "honnête" et partir quand on me l'a dit?

Parce que faire valoir mes droits me grillera dans la région très certainement pour retrouver un poste et puis y gagnerai-je vraiment?

Par **P.M.**, le **08/10/2014** à **16:58**

Il vaut mieux carrément refuser de signer l'avenant de renouvellement mais ce serait déjà un début de preuve...

Si l'employeur vous notifie la rupture du contrat de travail oralement en refusant de le confirmer par écrit, il conviendrait de lui envoyer immédiatement une lettre recommandée avec AR relatant les faits et que vous n'avez plus accès à votre poste de travail, donc que vous vous tenez à sa disposition à votre domicile et de saisir le Conseil de Prud'Hommes mais si vous voulez renoncer aux indemnités auxquelles vous auriez droit, vous pouvez effectivement vous laisser faire...

Par **Charlotte Q**, le **08/10/2014** à **17:05**

Merci pour ces conseils. Je vais y réfléchir.

Les indemnités c'est bien.... Mais ça ne vaut pas un salaire sur une durée indéterminée.....

Pas facile à prendre comme décision.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **08/10/2014** à **17:18**

Cela voudrait dire qu'aucun salarié ne peut faire valoir ses droits vis à vis du tout puissant employeur sans se griller dans toute la région, les Conseil de Prud'Hommes devraient fermer...

Par **Charlotte Q**, le **08/10/2014** à **19:06**

Oui je sais vous avez raison et c'est justement cette dite toute puissance qui me dérange davantage que mon employeur qui somme toute, a des circonstances atténuantes impérieuses et a surtout été très clair. Mais nul n'est censé ignorer la loi et si moi je faisais un faux pas réfléchirait-il autant? Toutes ces supputations..... font que je ne sais quoi faire.

Commencer par réfléchir et s'il y a des témoignages de gens passés par là, je prends!

Comme je le disais, je suis bien là-bas, au point que je voudrais y rester. Est-ce la bonne solution pour y parvenir?

Combien de temps a-t-on après l'événement, en l'occurrence quand je "quitterai" mon poste,

pour saisir les prud'hommes?  
Merci encore.  
Cordialement.

Par **P.M.**, le **08/10/2014** à **19:25**

Vous avez deux ans après la rupture du contrat de travail pour saisir le Conseil de Prud'Hommes...

Si le contrat de travail est déjà rompu, vous ne pourrez pas obtenir votre réintégration car l'employeur s'y opposera vraisemblablement...

Par **Charlotte Q**, le **08/10/2014** à **19:55**

C'est sûr. Merci!

Par **chatoon**, le **13/12/2014** à **19:19**

Bsr,

Si votre renouvellement s'est déclenché sans que vous eussiez de discussion sur son terme, vous étiez en CDI de facto dès la reprise du travail après le terme du précédent contrat à durée déterminée.

Par **chatoon**, le **13/12/2014** à **19:21**

On peut dire que vous êtes même toujours en CDI, puisqu'on ne peut nover un CDI en CDD.

Par **P.M.**, le **13/12/2014** à **19:53**

Bonjour,

Il me semble que la salariée a compris tout cela depuis 2 mois et même avec discussion avant le terme du CDD...