



Rupture CDD dommages et intérêts

Par **Audreylan**, le **21/06/2020** à **16:25**

Bonjour,

Je suis en CDD contrat de professionnalisation, je voudrais faire une prise d'acte de rupture aux torts de l'employeur pour non paiement des heures supplémentaires (en effet il ne paye pas mes heures supplémentaires depuis 7 mois, un peu près 90h non payées).

Mon salaire est 1450 euros brut dont 1200 net par mois, et je travaille 169h par mois.

J'ai déjà envoyé une lettre pour demander une rupture d'un commun accord le 15 mai 2020, pour une rupture le 18 juin, j'ai indiqué dans ma lettre que mes horaires de travail sont souvent dépassés, au lieu de finir à 18h, je finis souvent à 19h ou 19h30.

Mon employeur me refuse par lettre recommandée le 04 juin, il écrit dans sa lettre il peut accepter ma démission le 31 juillet, et je dois continuer de travailler pour lui jusqu'à cette date.

Je ne peux plus rester travailler pour lui, je suis actuellement en arrêt de travail depuis 2 semaines.

Pouvez vous me dire dans ce cas, si ma prise d'acte de rupture serait requalifier en démission, et mon employeur me demande de lui verser des préjudices réelles subis. Combien je dois lui payer SVP?

Sachant que j'ai une ancienneté de 8 mois, mon salaire est 85% du smic+heures supplémentaires=1450 euros bruts par mois. Et mon CDD arrive au terme dans 15 mois.

Par **P.M.**, le **21/06/2020** à **19:09**

Bonjour,

Je présume que vous êtes en CDD et de toute façon, la démission n'existe pas...

Vous ne précisez pas si c'est par lettre recommandée avec AR que vous avez réclamé le paiement de vos heures supplémentaires....

Sans préjuger de la décision du Conseil de Prud'Hommes, il est à craindre qu'il ne valide pas la prise d'acte de rupture aux torts de l'employeur et qu'il considère que la rupture est à votre seule initiative, il devrait alors fixer le montant des dommages-intérêts fonction du préjudice

subi dont l'employeur devrait fournir les éléments...

Par **Audreylan**, le **21/06/2020** à **20:31**

Bonjour,

Merci de votre réponse.

J'ai envoyé la lettre recommandée avec AR pour demander une rupture à l'amiable, et j'ai bien indiqué dans ma lettre que mes horaires de travail sont souvent dépassés, au lieu de finir à 18h, je finis souvent à 19h ou 19h30.

Vous m'avez dit que le conseil de Prud'Hommes ne valide pas la prise d'acte de rupture au tort de l'employeur, pouvez vous me dire pourquoi SVP? Car le non paiement des heures supplémentaires (environ 90h) est bien une faute grave de l'employeur. Et je peux le prouver par des mails j'ai envoyé aux clients après 18h.

Merci.

Par **P.M.**, le **21/06/2020** à **20:53**

L'employeur est libre de refuser une rupture amiable du CDD et ce n'est pas la même chose que de lui réclamer le paiement des heures supplémentaires en l'y mettant en demeure pour une tentative de résolution amiable du litige...

Je vous ai surtout dit que je ne préjuge pas de la décision du Conseil de Prud'Hommes car c'est à lui d'apprécier si la faute de l'employeur est suffisante pour justifier une prise d'acte de rupture aux torts exclusifs de l'employeur, si le non paiement d'heures supplémentaires était suffisante pour la caractériser et même le travail dissimulé, il n'aurait pas besoin de siéger pour en décider et cela serait même inscrit au Code du Travail...

Une telle décision ne peut être prise qu'à l'issue d'un débat contradictoire et l'employeur pourrait même contester que les heures supplémentaires ont été effectuées à sa demande ou qu'il les aient sciemment laissées effectuées...

D'ailleurs, je pense que vous savez que ce n'est pas obligatoirement la cas sinon, vous n'auriez pas posé cette question : "Pouvez vous me dire dans ce cas, si ma prise d'acte de rupture serait requalifier en démission, et mon employeur me demande de lui verser des préjudices réelles subis. Combien je dois lui payer SVP?"

Par **Audreylan**, le **21/06/2020** à **21:21**

Merci beaucoup P.M de m'avoir aidé!

En effet je fais la recherche en ligne quelles sont les preuves qu'on peut utiliser pour prouver le non paiement des heures supplémentaires. Dans quelques articles, ils ont dit les mails envoyés aux clients peuvent être utilisés comme preuve.

Mais je ne sais pas si je peux utiliser les mails de OUTLOOK qui appartiennent au compte de la société. Ou même si ces mails peuvent être utilisés comme preuve. Le juge peut quand même requalifier la prise d'acte de rupture en démission car il trouve que ces preuves sont insuffisantes.

Dans la lettre recommandée AR de mon employeur, il ne parle même pas de mes heures supplémentaires que j'ai invoqué dans ma lettre recommandée AR. En plus il a refusé ma demande de rupture à l'amiable.

Vu que mon contrat est un CDD, je ne vois pas autre solution que la prise d'acte de rupture. Mon employeur m'a incité de faire un abandon de poste, je ne sais pas quelle est la meilleure solution entre prise d'acte de rupture et l'abandon de poste.

J'ai des crises d'angoisse et problème de sommeil depuis le début du conflit, je suis vraiment perdue.....

Par **P.M.**, le **21/06/2020** à **21:46**

Les mails envoyés aux clients peuvent être utilisés comme preuve mais ce n'est pas une preuve absolue...

Vous pouvez utiliser les preuves que vous n'avez pas obtenues par un moyen déloyal, c'est le cas de celles qui étaient à votre disposition dans le cadre de vos fonctions...

D'après ce que vous avez rapporté du contenu de votre lettre vous n'avez pas parlé d'heures supplémentaires impayées d'une fin d'horaire à 19 h ou 19h30 au lieu de 18 h, ce qui n'est pas la même chose...

Déjà si vous envoyez une lettre recommandée avec AR de mise en demeure à l'employeur réclamant le paiement de heures supplémentaire et qu'il réponde par la négative ou qu'il ne réponde pas cela justifierait davantage la prise d'acte avec d'autres éléments les plus pointus possibles et les moins irréfutables que vous pourriez fournir...

Par **Audreylan**, le **22/06/2020** à **09:37**

Je vous remercie, vous m'avez sauvé la vie!

Je comprends finalement de quoi je dois faire, car au début je voudrais obtenir une rupture d'un commun accord, je ne voudrais pas lui accuser le non paiement de ces heures,...C'est une bêtise que je faisais.

La dernière question, dans sa lettre recommandée, mon employeur a écrit:

Dans le contexte de la campagne fiscale et la crise sanitaire actuelle, nous ne pourrions accepter votre démission, à titre tout à fait exceptionnel, qu'à effet du 31 juillet 2020, date à laquelle vous seront remis vos documents de fin de contrat.

Jusqu'à cette date, vous restez donc dans l'organisation d'accomplir les travaux courants qui vous sont confiés.

J'ai reçu sa lettre le 04/06, et je commence mon arrêt de travail le 05/06, à votre avis, si je prolonge mon arrêt de travail jusqu'au 31/07/2020. Est-il obligé de rompre le contrat à cette date, avec moi s'il vous plaît?

En plus j'ai demandé une rupture à l'amiable, mais il dit qu'il va accepter ma "démission". Peut-il faire un recours contre moi? En disant que j'ai démissionné, mais la démission n'est pas un moyen légal de rupture anticipée de CDD.

Je vous remercie de votre aide!

Par **P.M.**, le **22/06/2020 à 10:31**

Bonjour,

Encore une fois c'est une bêtise de vous avoir écrit cela puisque la démission n'existe que pour un CDI et pas pour un CDD...

L'employeur semble considérer qu'il y aurait un préavis, ce qui n'est pas le cas, vous pourriez donc lui indiquer à nouveau que la solution est la rupture d'un commun accord avec un avenant réduisant le terme du CDD car effectivement si vous rompiez unilatéralement le CDD à votre initiative, déjà ça ne vous ouvrirait pas droit à indemnisation par Pôle Emploi et il pourrait exercer un recours contre vous....

Par ailleurs, ce n'est pas vous qui pouvez prolonger un arrêt-maladie mais le médecin traitant si votre état de santé le justifie...