



## En CDD avec une proposition de CDI puis de CDD:prime de précarité

Par **Jbnoco**, le **04/07/2012** à **21:05**

Bonjour Mesdames et messieurs,

Situation :

Je suis actuellement en CDD (contrat de 18mois) depuis 15mois au sein de mon entreprise.

Au bout de 10 mois, mon entreprise me propose un CDI pour lequel nous ne trouvons pas d'accord (Rémunération). Bien qu'ayant pas trouver d'accord lors des entretiens, il m'envoie sans me prévenir un courrier de proposition avec nécessité de refus (sans réponse au courrier était synonyme d'acceptation du contrat).

Je renvoie donc une lettre de refus concernant ce courrier.

6 mois plus tard (aujourd'hui), mon entreprise me propose un CDD d'un ans avec une période non travaillée d'un mois et demi entres les deux contrats.

Question ?

- L'entreprise peut elle ne pas donner cette prime de précarité? sachant qu'après la proposition de CDI, un contrat (CDD) considéré comme précaire est proposé.
- Quelles actions peuvent être menées?

Par avance merci pour vos réponses.

Jean Baptiste

Par **P.M.**, le **04/07/2012** à **21:55**

Bonjour,

il faudrait savoir si le CDI était pour le même poste de travail ou équivalent aux même conditions salariales que le CDD et devait commencer à son terme...

Pour le nouveau CDD il faudrait connaître le motif de recours ainsi que celui du Cdd initial...

Par **Jbnoco**, le **05/07/2012** à **20:23**

Bonjour,

Merci pour votre prise en charge rapide de mon problème.

Oui la proposition de CDI était pour le même poste avec une rémunération supérieure mais sur laquelle nous n'avions pas d'accord.

Le CDD qui m'ait proposé est pour le même poste avec une rémunération équivalente mais moindre que la proposition de CDI (-4k€ annuelle).

Je leur ai demandé une proposition écrite pour le poste afin d'avoir une preuve de la proposition...

Merci pour votre réponse

Jean Baptiste

Par **P.M.**, le **05/07/2012** à **21:08**

Comme je n'ai pas eu une réponse complète à mes interrogations, je ne peux pas vous en dire plus...

Par **Jbnoco**, le **05/07/2012** à **22:58**

Désolé si ma réponse ne correspond pas à vos attentes :

[s]Il faudrait savoir si le CDI était pour le même poste de travail ou équivalent aox même conditions salariales que le CDD et devait commencer à son terme... : [/s]

*Oui le CDI était exactement pour le même poste et devait commencer à son terme (dés signature du contrat de travail). Seul les conditions salariales changeait (Supérieur...)*

[s]

Pour le nouveau CDD il faudrait connaître le motif de recours ainsi que celui du Cdd initial... :[/s]

*Pour cette partie je n'ai pas la réponse. J'ai demander à l'avoir de manière écrite afin de pouvoir vous répondre ...*

Merci

Par **P.M.**, le **05/07/2012** à **23:08**

Vous disiez dans votre exposé initial qu'au bout de 10 mois on vous propose un CDI alors que le CDD devait durer 18 mois et maintenant que le dit CDI devait commencer à son terme donc 8 mois après et vous ajoutez, dès signature du contrat de travail, donc je ne comprends pas...

Par **Jbnoco**, le **06/07/2012** à **18:51**

Re,

Désolé pour les incompréhensions. Je ne parle pas votre langage et vais essayer d'être le plus claire possible sur le déroulement depuis le début.

Historique :

1 Embauche en CDD de 18 mois pour un surcroît d'activité lié à un projet. Rémunération initiale "R".

2 Avenant au CDD 3 mois mon embauche pour la prise d'une nouvelle fonction. R+3000€

3 Première proposition de CDI : poste identique et rémunération réduite : R (retour à la rémunération de départ, - 3000€ sur la paye actuelle)

*Refusée de manière informel*

4 Deuxième et troisième proposition de CDI (10 mois après embauche): Poste identique et rémunération supérieur : R=+7000€

Le CDI proposé aurait commencé et interrompu le CDD en cours au 1er mars

*Refus de la proposition par lettre recommandée sans précision de la raison.*

5 Proposition orale d'un CDD de 12 mois pour surcroît d'activité (même raison que pour le CDD initial) au poste identique et même rémunération (R +3000€). Une période (Surement légale) de 2mois d'inactivités entre les deux CDD.

Proposition non écrite pour le moment mais elle me sera bientôt transmise.

Mon interrogation est concernant ma prime de précarité?

Merci beaucoup pour votre aide, j'imagine comme ma situation est complexe à comprendre...

Jean Baptiste

Par **P.M.**, le **07/07/2012** à **00:21**

Donc, nous sommes bien dans le cadre de l'[art. L1243-8 du Code du Travail](#) :  
[citation]Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations

contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant [citation]

Le CDI ne vous a pas été proposé à l'issue du CDD mais bien avant son terme...

Par ailleurs, après un CDD de 18 mois pour accroissement d'activité, l'employeur aurait du respecter un délai de carence du tiers soit 6 mois avant de vous proposer un nouveau CDD pour le même motif...

Par **Jbnoco**, le **09/07/2012** à **20:18**

Merci beaucoup pour votre réponse!

Si je comprend donc bien, malgré le refus du CDI de ma part, la non poursuite du CDD en CDI me donne droit à la prime de précarité?

Pourriez vous m'en dire plus sur le délai de carence du tiers ?

Jean Baptiste

Par **P.M.**, le **09/07/2012** à **20:56**

Bonjour,

Pour l'indemnité de précarité, c'est ce que j'ai voulu vous dire...

Pour le délai de carence, il figure à l'[art. L1244-3 du Code du Travail](#) :

[citation]A l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat, renouvellement inclus. Ce délai de carence est égal :

1° Au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est de quatorze jours ou plus ;

2° A la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.[citation]

Par **Jbnoco**, le **09/07/2012** à **21:21**

Re,

Voici un article l'article L122-3-4 disant :

"Cette indemnité, qui s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié, doit être versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

Elle n'est pas due :

c) En cas de refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente"

Je trouve que ces deux articles se contredisent, qu'en pensez vous ?

Je ne suis pas à l'aise avec les articles de lois merci pour votre aide.

Jean Baptiste

Par **P.M.**, le **09/07/2012** à **22:11**

Il s'agit, suivant la nouvelle numérotation, de l'[art. L1243-10](#)...

Ces deux dispositions ne se contredisent pas mais se complètent...

Vous aviez conclu un CDD pour un certain temps, l'employeur n'avait aucune raison de vous proposer un CDI avant son terme et vous aviez donc le droit de la refuser à ce moment là sans que cela n'ait de conséquence pour l'avenir, du moins c'est l'argumentation que je défendrais devant le Conseil de prud'Hommes...

Par **Jbnoco**, le **10/07/2012** à **22:21**

Merci beaucoup pour la précision de vos réponses.

Pensez vous qu'aller aux prud'hommes pourrait être positif (possibilité de gagner par rapport aux droits de l'entreprise) dans mon cas ?

Si oui, dois je me faire accompagner par un avocat ou une aide juridique ?

Une autre question se pose ... Dois je accepter la proposition de CDD que me fait mon entreprise ou seul l'accord écrit suffit pour cette action ?

Merci

Jean Baptiste

Par **P.M.**, le **11/07/2012** à **09:07**

Bonjour,

Personnellement, je pense que cette argumentation peut être retenue par le Conseil de Prud'Hommes...

C'est vous qui choisissez si vous devez prendre un avocat éventuellement dans le cadre de l'Aide Juridictionnelle si vous y avez droit ou même essayer de prendre contact avec une organisation syndicale...

Je ne comprends pas ce que vous voulez dire à propos du CDD qui suivrait et d'abord si vous avez l'intention de l'accepter car dans ce cas, il suffirait de le signer...

Par **Jbnoco**, le **11/07/2012** à **20:09**

Merci pour votre aide!

Jean Baptiste