



Contrat irregulier et requalification

Par **mikiilive**, le **09/07/2016** à **12:18**

Bonjour,

Je suis en contrat cae-contrat-d-accompagnement-dans-l-emploi cae depuis 3 ans.

La première année en 2013 je signe un contrat d'un an sur une base 26h, 4 mois après elle me refait un contrat sur une base de 20h et change ma paye. Aucun de ces contrats n'est daté.

Une modification d'un CAE (le contrat étant considéré comme un cdd si je me trompe pas) peut il se faire comme ça sans avenant? Les 6h/semaines en moins sont elles dues?

La deuxième année 2014 aucun contrat n'a été fait malgré les diverses relances à mon employeur. Je suis à ce moment là à 20h semaine

La 3eme année 2015 je suis à 16h semaine elle me fait un contrat ou il y a rien a signalé si ce n'est que l'exemplaire me sera donné 4 mois après signature . Se rendant compte de son erreur sur les années précédentes elle me refait les contrats antidatés pour que je les signe . J'ai bien sûr refusé

Compte tenu de l'absence de contrat en 2014 mon contrat peut il être requalifié en CDI malgré la signature un an après d'un CDD dans la même entreprise ? Ce troisième cdd est il nul du coup??

L'inspection du travail est catégorique et m'affirme que je suis en CDI et de les poursuivre au prudhomme, cependant les employeurs m'affirment le contraire suite à un rdv avec l'inspection.

Si une personne peut m'aider merci d'avance

Par **P.M.**, le **09/07/2016** à **12:46**

Bonjour,

Je présume qu'il s'agit plutôt d'un CUI-CAE et que quand même il a au moins une date de début...

Le CUI-CAE peut être aussi bien un CDI qu'un CDD...

Il faudrait donc savoir qu'elle date d'effet figure car le deuxième pourrait être considéré comme un avenant et il devrait être mentionné si c'est un CDI ou un CDD car dans ce dernier

cas soit son terme n'est pas modifié soit dans l'autre il n'y en a pas...

Je ne comprends pas très bien si dans le troisième il y est mentionné que dans le contrat il est mentionné que vous ne recevrez votre exemplaire que 4 mois après...

Si vous étiez en CDI, un nouveau contrat ne peut a priori pas le transformer en CDD sans que l'autre soit rompu car il y a antériorité...

Je pense qu'il faudrait que vous fassiez confirmer l'avis de l'Inspection du Travail par une organisation syndicale voir un avocat spécialiste et à l'avenir je vous conseillerais de ne pas signer document ou contrat quand vous n'êtes pas d'accord ou que cela ne vous paraît pas clair et d'en exiger immédiatement un exemplaire...

Par **mikiilive**, le **09/07/2016 à 13:30**

Merci il est vrai que c'est un peu compliqué

Sur l'anne septembre 2013 c'est un cdd d'un an, sur aucun des 2 contrats signés cette année la, la date de l'année est précisée, seul figure la mention du 1er septembre sur une durée de 12 mois. Les dates d'effets sont les memes sur les deux de la première année.

Pour l'année septembre 2014 il y a pas d'avenant ni contrat, c'est aussi un cdd cae d'un an, seul mes fiches de paye prouvent que j'étais dans l'entreprise. Pole emploi n'a aucun double de contrat pour cette année la car j'en ai jamais vu la couleur. Mon employeur a essayé de me faire signer un contrat antidaté de 2014 un an plus tard dont j'ai refusé

Pour celui de septembre 2015, il y a pas de mention pour la réception du contrat, ma direction m'a précisé par mail que c'était un oubli de leur part de me donner un exemplaire signé.

Je vais me rapprocher d'un syndicat pour avoir confirmation si je peux requalifier le contrat cae cdd de 2014 a ce jour inexistant en cdi comme le précise l'inspection.

Oui a l'avenir je ferai plus attention, ça me servira de leçon

Merci

Par **AUGUSTO**, le **09/07/2016 à 13:37**

En l'espèce, il vaut mieux suivre le conseil de l'inspection du travail sans perdre du temps. Sinon vous aurez toujours des OUI et NON à la fois.

Point de vue.

Bon courage!

Par **P.M.**, le **09/07/2016 à 15:38**

Je ne sais pas comment vous pouvez dire que le contrat est de 2013 s'il ne comporte pas de millésime en tout cas apparemment il y a la date de début du 1er septembre et une durée...

En 2014 je ne sais pas comment vous pouvez dire que c'est un CDD s'il ne comporte pas un

terme précis mais si vous avez refusé de le signer, c'est différent...

En tout, cas, normalement, si la relation de travail c'est poursuivie après le terme initial, vous êtes normalement en CDI...

Vous faites bien de vous rapprocher d'une organisation syndicale dossier en main car même si l'Inspection du Travail a raison de vous dire qu'il y a lieu de saisir le Conseil de Prud'Hommes, ce n'est pas eux qui vont rédiger la demande et les conclusions d'autant plus qu'à partir du 1er août 2016; la procédure va se compliquer sévèrement...