



## Contrat de travail non justifier par l employeur

Par **zanonimous**, le **16/03/2015** à **15:52**

Bonjour je suis salariée depuis 1 an en contrat de remplacement congé mat et depuis la collègue est rentrée mais je n'ai pas signé d'autre contrat sachant que je ne veux pas de CDI je voulais savoir la nature de mon contrat ayant demandé à mon employeur plusieurs fois mais pas de réponse merci

Par **P.M.**, le **16/03/2015** à **16:02**

Bonjour,  
Il faudrait savoir si votre CDD était à terme précis de date à date ou à terme imprécis jusqu'au retour de la salariée absente avec une période minimale...

Par **zanonimous**, le **16/03/2015** à **16:29**

Alors c'est à terme précis date de début et une date de fin plus de précision de 9 semaines exactement

Par **BBrecht37**, le **16/03/2015** à **16:35**

Bonjour,

Et le terme de votre contrat est prévu pour quelle date ?

Cordialement,

Par **zanonimous**, le **16/03/2015** à **16:44**

Le terme de mon contrat était jusqu'au 9 octobre 2014 depuis je travaille mais sans contrat on me dit que je suis en CDD sur ma fiche de paie pas préciser et pas de contrat

Par **P.M.**, le **16/03/2015** à **17:01**

Bonjour,

Puisque la relation de travail s'est poursuivie après le terme du CD, vous êtes normalement en CDI...

Par **zanonimous**, le **16/03/2015** à **17:37**

Et si je ne voulais pas de cdi en plus je devrais être quand même au courant je vais aller voir mon employeur pour mettre les choses au clair

Par **P.M.**, le **16/03/2015** à **19:36**

Il aurait fallu déjà ne pas revenir travailler après le terme du CDD...  
Mais vous avez droit à l'indemnité de précarité...

Par **Yanis12**, le **18/03/2015** à **05:50**

Bonjour,

@zanonimous ==> tout a été dit plus haut. Vous ne voulez pas de CDI. Que voulez-vous faire?

Un contrat de travail n'est pas obligatoirement écrit encore faudrait-il en rapporter la preuve de son existence. C'est le cas pour vous concernant avec les fiches de paie. Les mails de travail, les attestations de collègues peuvent également être fournies.

Votre situation est cocasse parce qu'effectivement vous êtes en CDI (le CDI est la règle et le CDD est l'exception) sans contrat tangible. Cela signifie, pour moi, si vous deviez démissionner ou arrêter de travailler vous ne devriez pas effectuer de préavis. Cela n'est pas professionnel et vous pourriez mettre votre employeur dans l'embarras.

Il faut vous rapprocher de votre employeur pour clarifier la situation. Avez-vous des syndicats ou des délégués du personnel dans votre entreprise? Vous pourriez faire intervenir des associations. Mais, vous devriez-vous pouvoir régler tout cela en interne. Avez-vous un contrat de protection juridique dans votre contrat habitation ou de responsabilité civile ou avec votre carte bleue? Vous pourriez demander aux juristes de votre assureur de protection juridique d'intervenir en votre faveur auprès de l'employeur, le cas échéant.

Un conseil: conservez-vous toutes les preuves de vos demandes.

Sachez enfin que votre employeur se met également en insécurité juridique avec ce type de

comportement. Cette situation vous est quelque bénéfique sauf si vous me bénéficiez des avantages salariaux dédiés en CDliste car vous avez du conserver les éléments de rémunération du CDD.

Cordialement.

Par **janus2fr**, le **18/03/2015 à 08:11**

[citation]Cette situation vous est quelque bénéfique sauf si vous me bénéficiez des avantages salariaux dédiés en CDliste car vous avez du conserver les éléments de rémunération du CDD.

[/citation]

Bonjour,

Pourriez-vous préciser ce point ?

En particulier, de quels avantages salariaux dédiés aux titulaires de CDI parlez-vous par rapports aux salariés en CDD ?

Par **P.M.**, le **18/03/2015 à 09:26**

Bonjour,

De toute façon tout est pratiquement faux ou approximatif dans le message de "Yanis12"...

Par **zanonimous**, le **18/03/2015 à 09:59**

Je n ai pas de prime de precarité si c cela que vous voulez savoir en plus j ai regarder sur le listing des salariés est c'est marqué que je suis en cdd mais pour mieu clarifié les choses je vais prendre un rdv avec mon employeur et lui dire que je ne compte pas rester et quel me donne en antidater mon contrat cdd si c pas le cas je ferai un abandon de poste sachant que je suis ambulancier depuis six année que j ai fait le tour de ce metier je voudrai repartir en logistique en ayant une licence 3 dans ce domaine .  
cordialement

Par **janus2fr**, le **18/03/2015 à 10:19**

Bonjour zanonimous,

Le problème ici, c'est que vous êtes de fait en CDI.

Sauf accord avec l'employeur, la seule façon de quitter cet emploi reste la démission.

L'abandon de poste n'est pas une solution car l'employeur n'a alors aucune obligation de vous licencier et comme vous resterez sous contrat CDI à temps plein, vous ne pourrez ni prendre un autre emploi, ni toucher le chômage.

Par **P.M.**, le **18/03/2015** à **10:36**

Bonjour,

En tout cas, l'abandon de poste est effectivement une très mauvaise méthode car l'employeur n'a aucune obligation de vous licencier et si finalement il y procédait, vraisemblablement pour faute grave, il peut prendre tout son temps, résultat, jusque là, sans ressources, vous ne pouvez pas être embauché par une autre entreprise puisque pas libre de tout engagement et pas plus vous inscrire à Pôle Emploi...

Je vous conseillerais plutôt d'essayer de trouver un accord amiable avec l'employeur pour par exemple une rupture conventionnelle ou alors à la rigueur effectivement un CDD antidaté depuis le terme du précédent jusqu'à la date souhaitée de rupture...

Par **janus2fr**, le **18/03/2015** à **13:14**

[citation] ou alors à la rigueur effectivement un CDD antidaté [/citation]

Ce qui est illégal et constituerait un faux en écriture (3 ans de prison et 45000€ d'amende).

Par **P.M.**, le **18/03/2015** à **13:25**

Je rappelle ce qu'indique l'[art 441-1 du code pénal](#) :

[citation]Constitue un faux toute altération frauduleuse de la vérité, de nature à causer un préjudice et accomplie par quelque moyen que ce soit, dans un écrit ou tout autre support d'expression de la pensée qui a pour objet ou qui peut avoir pour effet d'établir la preuve d'un droit ou d'un fait ayant des conséquences juridiques.

Le faux et l'usage de faux sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende.[/citation]

Personnellement, je ne vois pas où il y aurait préjudice si les deux parties sont d'accord en tout cas les concernant même s'il était prouvé...

Par **Yanis12**, le **19/03/2015** à **04:01**

Bonjour,

@zانونيموس ==> beaucoup de choses vous ont été conseillées pour votre départ sauf une me semble t-il "la prise d'acte".

Je considère que vous pouvez faire une prise d'acte (cela se fait par courrier ou mail) en expliquant à votre employeur les raisons (CDD non prolongé, situation peu claire, etc) pour rompre votre contrat de travail immédiatement. Mais, la solution amiable reste la meilleure pour toutes les parties (votre employeur et vous).

En effet, il est inutile de tomber dans des considérations personnelles telles que dit @pmtedforum "De toute façon tout est pratiquement faux ou approximatif dans le message de "Yanis12"..."

@janus2fr ==> Je réponds à votre interrogation sur cette citation " Cette situation vous est quelque bénéfique sauf si vous me bénéficiez des avantages salariaux dédiés en CDI car vous avez du conserver les éléments de rémunération du CDD. "

Je pensais au demeurant à l'existence d'une convention collective qui pourrait, le cas échéant, donner plus avantages à des salariés en CDI qu'en CDD.

Par exemple et c'est un cas général, le CIF (Congé Individuel Formation) n'est pas le même pour les CDD ou les CDI sauf erreur de ma part.

Partant de ces extrapolations, oui, elle est en CDI mais bénéficie t-il de tous les avantages de CDI dans cette entreprise ne serait-ce que la signature d'un contrat CDI tangible si tel est l'usage dans cette entreprise.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **19/03/2015** à **09:17**

Bonjour,

Il ne s'agit pas de considérations personnelles mais de constatations et de faits...

On peut y ajouter maintenant qu'une Conventions Collective qui attribuerait plus de droits à un CDI qu'un CDD irait contre les dispositions légales et le CIF qui ne résulte pas de la Convention Collective est attribué de la même manière pour un salarié en CDD ou en CDI...

Pour la prise d'acte de rupture vous occultez le fait que le Conseil de Prud'Hommes devrait l'analyser comme ayant la portée d'une démission sans respect du préavis ou au contraire d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et en attendant, même s'il est prévu théoriquement une procédure plus rapide, la salarié n'ouvre pas ses droits à indemnisation par Pôle emploi, c'est donc la raison pour laquelle je n'ai pas conseillé cette solution qui pour moi n'en ai pas une d'autant plus que le Code du Travail prévoit la poursuite des relations de travail après le terme d'un CDD et ses conséquences...