



## rupture illégale, prise d'acte ou faute grave ?

Par **bidouille**, le 17/06/2011 à 17:33

Bonjour,

le 3 mai 2011, j'ai signé avec mon employeur la 3ème reconduction d'un CDD, prenant effet le 1er mai 2011 pour 6 mois, dans le cadre d'un CUI-CAE. Après quelques dizaines de minutes d'une discussion houleuse, l'employeur a déchiré les 2 exemplaires et la convention de CUI, en me disant que mon emploi prenait fin par le précédent CDD.

En soirée, il a refusé qu'on s'arrange. J'ai profité d'un moment propice pour récupérer mon exemplaire déchiré. Je suis quand même venu à mes heures de travail jusqu'au vendredi. L'employeur m'a alors remis la feuille assedic et le solde, mais les a repris car je refusais de signer quoique ce soit. Il m'a également dit de ne plus venir à l'atelier, a parlé de me radier (c'est une association dont j'ai été bénévole 1 an et dont je reste adhérent) et m'a repris les clefs.

Comme il y avait l'AG de l'association le 21 mai, j'ai attendu en espérant l'arbitrage des adhérents. Ce matin-là j'ai reçu le solde et la feuille pour PE par recommandé. En AG, il a publiquement reconnu les faits et s'est engagé à me reprendre.

Mais 3 jours après, cette reprise prenait la forme d'une proposition irréalisable: un nouveau CDD à compter du 1er juin sous condition que PE accepte le CUI. J'ai donc décliné, rappelé que nous étions déjà lié, et qu'il s'agissait uniquement de me fournir un travail et un salaire. Depuis, le temps passe, je ne suis pas inscrit à PE, je suis sans revenu et il semble acquis que ça passera par les Prud'homme. Je voudrais être certain des possibilités que j'ai.

- Rupture illégale/abusive à compter du 3 mai -> indemnité légale: 6 mois de salaire + fin de contrat + CP (puisque simple CDD)? Une prise d'acte ne risque-t-elle pas d'ôter la possibilité de toucher les 6 mois?

- Faute grave de l'employeur (non fourniture de travail, non paiement de salaire), mais alors n'y a-t-il pas risque de perdre les 2 mois non travaillés (bien que contre ma volonté)? Une prise d'acte serait-elle le meilleur début pour cette démarche?

- Dans un cas comme dans l'autre, demander réparation des deux mois de retard d'inscription à PE serait-il justifié? Utile (risque de voir ça passer en indemnité extra-légale et donc en carence)?

- J'ai plusieurs possibilités de faire requalifier en CDI (signature plus de 48h après, motif du CDD nul), quel en serait l'intérêt?

- Dois-je m'inscrire à PE? Sous quel motif (fin du CDD précédent)?

Merci d'avance pour vos lumières!

Stéphane

Par **P.M.**, le **17/06/2011** à **21:34**

Bonjour,

Il faudrait savoir si vous avez la preuve écrite de la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur...

L'indemnité de 6 mois de salaires pour licenciement d'un CDI sans cause réelle et sérieuse n'est applicable qu'après 2 ans d'ancienneté sinon c'est fonction du préjudice à l'appréciation du Code du travail, mais vous auriez droit aussi à l'indemnité du préavis...

Il semble que le contrat ait déjà été rompu donc une prise d'acte de rupture est maintenant impossible...

Il faudrait savoir aussi si vous avez reçu le solde de tout compte mais ces documents sont quérables, c'est à dire que vous devez aller les chercher où tenter de prouver qu'ils ne vous ont pas été délivrés...

Si vous avez continué à travailler après le terme du CDD de toute façon, vous étiez en CDI sans période d'essai...

Pour vous inscrire à Pôle Emploi, il vous sera demandé la lettre de rupture ou l'attestation qui leur est désinée...

Par **bidouille**, le **18/06/2011** à **00:24**

Re,

merci pour ces réponses.

Comme preuve de la rupture à l'initiative de l'employeur, je n'ai que mon exemplaire (déchiré), le recommandé avec AR, reçu 3 semaines plus tard, qui contenait le solde de tout compte et l'attestation pour PE (avec "fin de CDD" comme motif de fin de contrat), les témoignages des gens qui l'ont entendu répéter plusieurs fois en AG que mon contrat n'avait simplement "pas été reconduit", avant que je l'amène à reconnaître que nous avons signé puis qu'il l'avait déchiré, ainsi que sa proposition de signer au 1er juin un contrat "identique à celui qui m'avait été soumis le 1er mai". J'ose espérer que ça et tout ce qui s'est passé depuis la déchirure est suffisamment peu ambigu pour considérer que c'est une rupture, qu'elle n'est simplement pas menée dans les formes.

Pour lui, le contrat est plus que rompu, il n'a jamais existé. Il n'a plus son exemplaire.

Mais il n'y a pas effectivement pas d'écrit formel pour signifier la rupture.

Si je comprends bien ce que vous me dites cela implique que je ne peux demander d'indemnité pour "rupture abusive"? Pourtant, depuis 1,5 mois je n'ai pas de travail, pas de salaire, alors que j'ai signé un CDD, cela ne vaut-il pas rupture? Je dois d'abord formaliser la

rupture par une prise d'acte? Je peux demander une rupture pour faute lourde?  
S'il n'y a pas rupture, est-ce qu'il peut ne pas me verser de salaire alors même qu'il m'interdit de travailler contre mon gré (là encore, je n'ai que de très nombreux témoignages comme preuve)?

Question subsidiaire: qu'en est-il de la résiliation judiciaire?

D'avance merci, et pardonnez mon insistance: j'ai lu beaucoup de choses et j'ai besoin de trier.

Stéphane

Par **P.M.**, le **18/06/2011 à 12:14**

Bonjour,

Le problème devant une juridiction, c'est d'apporter les preuves concrètes de ce que l'on avance et un contrat déchiré ne me paraît pas probant alors que l'on ne sait pas s'il est signé des deux parties mais surtout qu'il n'a apparemment jamais pris effet et n'a reçu aucun commencement d'exécution...

Pour l'instant il ne semble pas de plus que vous ayez des témoignages écrits mais à mon avis, cela ne changerait pas grand chose...

Avec l'attestation destinée à Pôle Emploi qui vous a bien été délivrée, il n'en tenait qu'à vous de vous y inscrire pour être indemnisé quitte ensuite si un recours aboutissait de les en prévenir que vous aviez commencé un nouveau contrat...

Je vous conseillerais de vous rapprocher éventuellement d'une organisation syndicale ou même d'un avocat spécialiste...

Par **bidouille**, le **18/06/2011 à 12:39**

Le contrat a bien entendu été signé par les deux parties en deux exemplaires, il a reçu un commencement d'exécution puisqu'après que le contrat ait été déchiré, j'ai travaillé 2 jours à mes horaires (sauf le premier jour). Les témoignages écrits pourraient entre autres porter sur l'absence d'ambiguïté qu'il souhaitait rompre la relation de travail, au point de n'y mettre aucune des formes légales.

Quant à l'inscription à PE, j'ai commencé le formulaire mais ne suis pas allé au bout car j'ai très vite eu le sentiment que j'y faisais des fausses déclarations.

Toutefois, je vais m'y inscrire puisqu'il semble qu'on puisse revenir en arrière selon l'évolution de la situation. Et j'ai effectivement pris rendez-vous auprès de spécialistes. Dans l'attente, un peu longue, je me renseigne au maximum afin d'éviter de faire un faux pas, et surtout d'esquiver l'angoisse de subir un préjudice financier en plus du préjudice moral déjà consécutif. Une forme de rationalisation anti-dépression...

Merci pour vos réponses, et plus généralement pour le temps passé à aider des gens!

Stéphane

Par **P.M.**, le **18/06/2011** à **13:14**

Lorsque je vous ai soumis cette éventualité, je n'ai pas reçu de confirmation précise et apparemment, vous n'en avez pas tenu compte :

[citation]Si vous avez continué à travailler après le terme du CDD de toute façon, vous étiez en CDI sans période d'essai...[/citation]

Il faudrait donc savoir si vous en avez la preuve et/ou si ce temps de travail après le terme du CDD vous a été payé...

Les témoignages écrits pourraient... Mais tant que vous ne les avez pas en main dans les formes prévues à l'[art. 202 du code de procédure civile](#), vous ne pouvez pas vous en prévaloir...