



Enchaînement de CDD, promesse d'embauche en CDI

Par anonyme1234567

Bonjour,

Voici le contexte lié à ma consultation :

- 1er CDD s'étalant du 25/08 au 16/06
- Lettre de préambuche en CDI le 20/06 pour une prise de poste qui interviendra de façon effective le 1er octobre
- 2ème CDD du 17/06 au 30/06, daté du 16/06 par la société mais remis en main propre le 20/06 (avec donc un antidatage de la société au 16/06), soit 4 jours postérieurement à la fin du 1er CDD. A noter que je ne travaillais pas de façon effective dans la société du 17/06 au 20/06 -> en vacances sans solde et sans contrat dans les faits, point que je suis en mesure de prouver
- Un certain nombre d'annexes ont été attachées au contrat de travail (fiche de poste et notice d'information sur la convention collective applicable), chacun des feuillets est signé par mes soins et la mention « reçue en main propre » est bien précisée après ma signature soit le 27 juin pour la fiche de poste et le 20/06 pour la notice de la CC. Pour résumer, le dernier feuillet de la page du contrat est daté du 16 juin et signé par les deux parties, les annexes sont signées le 20/06 et le 27/06

Pourriez-vous m'éclairer sur les points suivants :

- Le délai séparant le CDD de la promesse d'embauche en CDI (4 jours) peut-il être de nature à déclencher l'indemnité de fin de CDD ?
- Si l'analyse doit être faite sur l'enchaînement des CDD jusqu'au CDI, peut-on considérer que l'« antidatage » réalisé par la société sur le 2ème CDD vaut interruption par rapport à la fin du 1er CDD ?
- Par ailleurs, l'indemnité ne devrait-elle pas être payée en application du texte suivant (Lefebvre social) :

« L'indemnité de fin de contrat est également due en cas de poursuite de la relation contractuelle par un nouveau CDD (Circ. DRT 14 du 29-8-1992). Dans ce cas, l'indemnité de fin de contrat doit être versée à l'issue de chaque contrat y ouvrant droit (Circ. DRT 18 du 30-10-1990). En cas d'embauche définitive à l'issue d'une succession de CDD, seule l'indemnité afférente au dernier contrat n'est pas due »

A noter également l'article suivant du code de travail applicable aux contrats intérimaires. Peut-il par analogie s'appliquer aux CDD (contrats de même nature) ?

Article L1251-32

Lorsque, à l'issue d'une mission, le salarié ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de mission destinée à compenser la précarité de sa situation.

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

L'indemnité s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, en même temps que le dernier salaire dû au titre de celle-ci, et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

Un grand merci par avance pour votre aide

Bien cordialement,

Par janus2

Bonjour,

Quel est le problème exactement ? L'employeur refuse de vous verser votre prime de précarité ?

Celle-ci est due pour le 1er CDD puisqu'il a pris fin au 16/06 sans que vous ne continuiez en CDI.
Elle est aussi due pour le second CDD pour les mêmes raisons.

Par anonyme1234567

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

Mon employeur refuse de me payer les 10% de précarité car ils m'ont remis le 20 juin une promesse d'embauche en CDI à compter du 1er octobre 2017.

Quel texte puis-je leur donner pour les convaincre de mon bon droit?

Merci d'avance.

Cordialement,

Par janus2

Pour que la prime de précarité ne soit pas due, il faut que le CDI commence directement à la fin du CDD, ce qui n'est pas votre cas.

Code du travail :
Article L1243-8

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.

Dans votre cas, la relation contractuelle de travail ne se poursuit pas par un CDI, elle est interrompue jusqu'en octobre !