



Prudhommes : Sur quels fondements attaquer ?

Par Carne

Bonjour à toutes et tous,

J'ai enchainé, ces deux dernières années, deux CDD au sein d'une entreprise privée et j'ai, à chaque fois, subi des retards de paiement très importants. A titre d'exemple, durant le dernier contrat (10 mois), je n'ai reçu que trois virements. Après les avoir menacé de poursuite, j'ai finalement obtenu la totalité des salaires dûs, mais je n'ai reçu aucune prime de précarité pour ces deux contrats successifs.

Aujourd'hui, je souhaite entamer une procédure car après ces deux contrats, mon employeur (qui n'avait jamais mentionné le fait de se séparer de moi), m'a nonchalamment annoncé que je ne travaillerai plus au sein de l'entreprise (à 1 semaine de la date à laquelle je reprenais habituellement mes activités pour eux). Je suis tombée des nues car c'était vraiment au dernier moment et je n'ai donc eu aucun moyen de me retourner. L'arrêt de cette activité représente une perte de 750 euros net par mois, pas négligeable donc. Je suis enseignante et mon cours étant dans la maquette pédagogique c'est un enseignement pérenne, donc je n'imaginai pas qu'il puisse me jeter de la sorte sans aucune forme de préavis. Il m'a complètement privée de la possibilité de me retourner.

Enfin, il refuse aujourd'hui de me communiquer mes attestations pôle emploi, et ce malgré mes mises en demeure. Il m'a également communiqué des fiches de paie avec des mentions erronées sur le détail des sommes perçues.

Je souhaite aujourd'hui l'attaquer mais je me pose plusieurs questions :

- Puis-je l'attaquer pour le préjudice subi par ses nombreux retards de salaire (même si aujourd'hui j'ai fini par tous les récupérer ?)

- Demander une requalification en CDI me permettrait-il d'obtenir des réparations à hauteur du préjudice subi (soit 7500 euros net sur une année scolaire) ?

- Ou alors je ne peux que demander mes primes de précarité ? Et accepter le fait qu'étant en CDD, il n'était pas tenu de me prévenir que je n'étais pas renouvelée.

Je suis un peu perdue, mais il me semblerait aberrant qu'il puisse procéder de la sorte sans aucun problème.

Un grand merci par avance pour vos lumières et pour le temps consacré à me répondre.

Cordialement,

C.

Par kang74

Bonjour

Pourriez vous nous donner les dates exactes des CDD et nous dire(voir le contrat) à quel titre ce contrat était justifié par un CDD(car la norme est le CDI) ?

De quelle convention collective dépendez vous (fiche de paie) ?

Effectivement un renouvellement ne se présume pas, cela reste même l'exception dans le secteur privé : par de là , vous ne pouvez faire valoir un préjudice si le CDD se finit à la date prévue dans le contrat .

Vous n'êtes pas obligé d'attendre l'attestation pole emploi pour vous y inscrire .

Par Carne

Bonjour,

Merci beaucoup pour votre réponse rapide.

Sur ma fiche de paie il est noté "Convention collective : formation (organismes)".

Enfin, dans mon contrat de travail voici ce qui est noté : "Le présent contrat sera régi par les dispositions de la Convention Collective de l'enseignement privé indépendant (JO 3315 ? IDCC 2691). Il est conclu dans le secteur de l'enseignement où le recours au contrat à durée déterminée est d'usage constant".

Bien cordialement,

C.

Par kang74

C'est donc un CDDU ou CDD d'usage ?

Je voudrais bien les dates ...

Par Carne

Alors le premier CDD était du 3e janvier 2022 au 31 juillet 2022, le second du 1er octobre 2022 au 31 juillet 2023

Est-ce normal qu'il s'agisse d'un CDD d'usage alors que mon cours n'est pas un cours "ponctuel" mais constitue une manière fondamentale de leur offre pédagogique ? Cela signifie t-il que je n'ai même pas le droit à la prime de précarité ?

Par kang74

Effectivement la prime de précarité n'est pas due en cas de CDDU mais la convention prévoit une indemnité .
Ce sont deux CDDU distincts ... pas renouvelés .

5.4.3. Contrat de travail à durée déterminée d'usage (CDDU)

Pour les emplois de formateur, en raison de la nature de l'activité des organismes de formation et de l'usage constant dans ce secteur d'activité de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée pour certains emplois ayant un caractère temporaire, il est possible de recourir au contrat de travail à durée déterminée dit d'usage :

- ? pour des actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en ?uvre dans les activités de formation de l'organisme ;
- ? pour des missions temporaires pour lesquelles il est fait appel au contrat à durée déterminée en raison de la dispersion géographique des stages, de leur caractère occasionnel ou de l'accumulation des stages sur une même période ne permettant pas de recourir à l'effectif permanent habituel.

Les hypothèses visées ci-dessus concernent des emplois temporaires correspondant à une tâche déterminée qui, du fait de leur répétition, ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

À l'issue du CDD d'usage, le salarié perçoit une indemnité dite « d'usage » égale à 6 % de la rémunération brute versée au salarié au titre du contrat dès lors que le contrat n'est pas poursuivi par un contrat à durée indéterminée.

Après effectivement si vous arrivez à prouver que cette activité est possible de la même façon toute l'année (pas sur qu'une période de l'année) et toutes les années, il y a effectivement quelque chose à tenter .
Vous amenez vos justificatifs à un syndicat pour qu'il vous donne son avis sur vos chances .
D'après ce que vous dites , elles ne sont pas négligeables, si vous arrivez à prouver ...

Par Carne

Merci beaucoup pour votre retour.

Donc quoiqu'il arrive, je pourrais tout de même demander ces fameux 6% que je n'ai jamais touché.

Si j'arrive à prouver qu'il s'agit d'une matière durable (elle est d'ailleurs toujours enseignée cette année dans cette école, simplement par quelqu'un d'autre qui - cette fois- n'est pas salarié mais autoentrepreneur), pourrais-je demander un dédommagement pour le préjudice subi ? Concrètement, mon ancien employeur m'a privé de 75000 euros pour l'année 2023-2024. C'est ainsi que j'estime mon préjudice. S'il m'avait prévenu 3 mois avant, j'aurais pu trouver d'autres cours pour occuper les créneaux que je lui avais réservés.

Enfin, sans vouloir abuser de votre disponibilité, puis-je l'attaquer pour le préjudice sur les retards de salaire pendant ces mois de contrat ?

Concernant l'attestation pôle emploi ; pour en avoir fait l'expérience il y a quelques années, cela pose de très lourds problèmes dans l'obtention de l'ARE.

Par kang74

Comme déjà dit n'espérez pas faire valoir un préjudice , pour cela , ou à cette hauteur .
C'est le jeu de tous les CDD d'avoir une date de fin et surtout une durée maximum que vous atteignez .
On ne va pas vous prévenir qu'on ne vous reprend pas , le contrat indique une fin .
C'est si on veut vous reprendre qu'on vous fait une proposition ...

Il faut prouver que cette matière est enseignée chaque année que ce soit avant votre contrat ou après .
Eux peuvent aussi argumenter qu'ils adaptent leurs formations à la demande et le prouver (subvention etc)

Et surtout il faut prouver que cette matière est enseignée toute l'année de façon récurrente et régulière : pas qu'un semestre ou trimestre .

Attention la requalification en CDI ne vous amènera pas la possibilité de réintégrer l'entreprise mais une indemnité pour licenciement abusif si la requalification de CDI est retenue .
Donc je dirai que vous pouvez avoir de 6% de vos salaires jusqu'à 2 mois de salaire brut max (+ indemnité de préavis d'1 mois) = bien loin de vos prétentions donc .

Par Carne

Ok, merci beaucoup pour tous ces conseils.