CDI sans être au courant et rien n'avoir signé

Par vikturus

Bonjour, merci de me lire dans un premier cas.
Je suis employé dans une boîte de sous traitance dans le service des eaux ou je vois mon supérieur 1 fois par ans et encore.. Et le patron je ne l'ai jamais vu... Depuis 01/01/20 suite à ma signature de mon premier CDD j'ai accepté le second CDD du 01/01/2021 qui se terminé le 01/01/2022, j'avais prévenu mon supérieur de la boîte de sous traitance à plusieurs reprise au mois de septembre,octobre.. que je ne souhaitais pas rester mais de prolonger jusqu'à fin Mars comme en fin d'année il manqué de personnel je suis resté pour dépanner. J'avais tout prévu aucune prise de vacances en fin d'année et d'avoir ma prime de fin CDD pour pouvoir commencer à retaper la fermette que j'ai acheté.
Hors après plusieurs tentatives pour avoir mon contrat de travaille depuis le mois de janvier, je viens de recevoir il y a moins d'une semaine un mail comme quoi je suis en CDI alors que je n'ai rien signé et sans être prévenu alors que j'avais bien stipulé finir à la fin mars.
Mon supérieur en a oublié d'informer la direction...
Je n'en peux plus de ce travaille à soulevé une centaine de plaques en fonte toutes la journée ça ma bousillé tout le dos, de plus payé une misère.
Est ce que j'ai perdu mes droits de fin de CDD ?
Y a t il un recour possible en ma faveur ? Et qu'elle sont les possibilitées ?
Là je suis vraiment tracasser limite du burn out.
Déjà que ce patron à plusieurs boîtes et à chaque fois il ne dépasse pas le nombre d'employé pour ne pas avoir de syndic...

Merci de votre réponse

Par Zénas Nomikos

Bonjour,

je vous propose de vous rapprocher de l'inspection du travail pour avoir des informations.
Juridiquement, si vous travaillez sans aucune formalité vous êtes présumé en CDI.

Par janus2

Bonjour,
Le code du travail est clair, si vous continuez de travailler après le terme d'un CDD, vous êtes de fait en CDI...
Pour quitter cet emploi, il va vous falloir démissionner sauf à trouver un accord pour une rupture conventionnelle.

Article L1243-11
Version en vigueur depuis le 01 mai 2008

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.

La durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Par Henriri

Hello !

Malheureusement Vikturus je crains que vous ayez été un peu "léger" ou trop confiant, et que votre employeur en ait profité...

Oui bien sûr vous vous étonnez de travailler "en contrat CDI (de fait !) depuis janvier sans en être au courant ni avoir rien signé", mais vous auriez aussi pu dire en réalité que vous étiez "bien au courant de travailler sans contrat CDD depuis janvier puisque vous n'aviez rien signé"... Début janvier Il aurait fallu refuser de commencer à travailler sans contrat CDD auquel vous teniez...

Je ne sais quoi vous conseiller désormais.

A+

Par vikturus

Bonsoir et merci d'avoir répondu que pensez vous de ça j'ai trouvé :

Attention : Il faut noter que depuis les ordonnances de septembre 2017 modifiant le Code du travail, le fait pour l'employeur de ne pas transmettre le contrat de travail dans les deux jours comme l'exige la loi (article L1242-13 du Code du travail), ne justifie plus la requalification du CDD en CDI.

https://www.saisirprudhommes.com/fiches-prudhommes/requalification-d-un-cdd-en-cdi-contrat-travail

---
Par janus2

Attention, vous mélangez 2 situations.
Celle dont vous parlez, c'est le cas d'un salarié qui commence un CDD sans avoir signé son contrat dans les 2 jours.
C'est différent du cas d'un salarié qui continue de travailler après le terme de son CDD. Je vous ai mis plus haut l'article L1243-11 du code du travail qui reste bien valide, lui.

Par Henriri

Hello !

J'ai la même analyse que Janus. L'article L1243-11 prévoie bel et bien que la poursuite du travail au-delà de la date de fin d'un CDD le transforme en CDI de fait, contrairement à ce que prétend le commentaire évoqué par Vikturius (cf son lien vers un site commercial).

Le commentaire en question n'est pas crédible : parmi les articles traitant de la fin d'un CDD et de sa poursuite après son échéance (articles L1243-5 à L1243-12) il n'y a que l'article L1243-12 dont la version actuelle date bien d'une ordonnance de 2017, or cet article concerne le cas très particulier de la nécessaire prolongation du CDD d'un salarié qui aurait dépassé sa limite d'exposition aux rayonnements ionisants à la fin de son contrat... ce qui n'est pas la problématique du sujet en cours.

A+