Forum-juridique.net
LE 1er POINT D'ACCÈS GRATUIT AU DROIT

Fin de contrat à durée déterminée et précisions

Par Visiteur

Bonjour,

Toujours dans la même entreprise (employé polyvalent de bureau d'exploitation dans le secteur du transport routier de marchandises) :

- J'ai été employé en CDD du 02/11/2009 au 31/12/2009
- J'ai ensuite été employé en CIE (Contrat Initiative Emploi) du 01/01/2010 au 03/10/2010 (forme de CDD selon moi vu le terme fixé dès le départ)
- J'ai ensuite été repris en CDD du 04/10/2010 au 31/12/2010
- Ce dernier CDD à son terme ayant subi un avenant à sa date de fin la reportant au 31/03/2011 soir.

Pour moi il y a au minimum 3 CDD, 4 avec l'avenant s'il compte.

Juste avant la fin du tout dernier CDD j'ai trouvé un travail en CDI dans une autre entreprise à partir du 04/04/2011 (donc qui n'a pas nécessité de rupture anticipée de mon CDD.) Mon patron prétexte tout de même cela pour dire qu'il voulait me prendre en CDI et donc ne pas me verser les indemnités de fin de contrat (sans proposition écrite de sa part)

Ce que je me demande :

- Puis-je saisir les prud'hommes non pas pour obtenir un CDI mais pour obtenir une indemnité financière pour utilisation abusive du CDD ?

- Aurai-je droit dans ce contexte au moins à mes congés payés ?

Merci beaucoup

Par Visiteur

Cher monsieur,

Juste avant la fin du tout dernier CDD j'ai trouvé un travail en CDI dans une autre entreprise à partir du 04/04/2011 (donc qui n'a pas nécessité de rupture anticipée de mon CDD.) Mon patron prétexte tout de même cela pour dire qu'il voulait me prendre en CDI et donc ne pas me verser les indemnités de fin de contrat (sans proposition écrite de sa part)

Ce que je me demande :

- Puis-je saisir les prud'hommes non pas pour obtenir un CDI mais pour obtenir une indemnité financière pour utilisation abusive du CDD ?

Non, cela n'est pas possible.

En effet, le cumul (sans séparation) de CDD n'est sanctionné que lorsqu'il ce cumul a pour effet de dépasser la durée maximale possible (24 mois le plus souvent ou bien 18 mois) et lorsque le motif de recours au CDD est identique.

Or ici, il y a eu un contrat initiative emploi qui n'est juridiquement pas un CDD mais est soumis à un régime spécifique (Article L5134-65 et suivants du Code du travail).

Les deux autres CDD (celui qui précède et celui qui suit prorogé par un avenant) ne sont donc pas suffisants en l'espèce.

- Aurai-je droit dans ce contexte au moins à mes congés payés ?

Pourquoi n'y avez vous pas droit?

Très cordialement.