



Licenciment d un C.D.D pour faute grave et prime de precarité

Par **frederic50100**, le **02/07/2013** à **12:33**

bonjour je voudrai savoir si j ai le droit de percevoir ma prime de precarité en sachant que mon 1er c.D.D de 3mois est aller a son terme , pui renouvelment de 9mois avec licenciment pour faute grave (absence) 1 mois avant sont terme? merci pour votre reponse

Par **moisse**, le **02/07/2013** à **14:59**

Bonjour,
Vous avez effectivement droit à la prime de précarité sur le premier contrat.
Il ne s'agit pas vraiment d'un licenciement, on évoque plutôt la rupture pour faute grave.
En pratique cela revient au même, cette rupture est privative de toutes indemnités, précarité...hors les congés payés acquis à la rupture.

Par **frederic50100**, le **02/07/2013** à **15:28**

je vou remerci moisse, je vous expose egalmen ceci. bonjour alors d'abord une entreprise du secteur privé m'a fait un C.D.D de trois mois qui a pris fin le 06/11/2012, puis m'a refait un 2ème contrat C.D.D de 9 mois à partir du 07/11/2012 sans le délai de jour de carence, à 1 mois du terme de ce 2ème C.D.D de 9 mois mon employeur m'a licencié pour faute grave, absence non justifiée, ma question est celle-ci, puis-je porter réclamation pour ma prime de précarité ou tout autre indemnité? cordialement

Par **moisse**, le **02/07/2013** à **17:24**

Bonjour,
Le motif de rupture semble exagéré mais possible selon durée de l'absence et circonstances que j'ignore.
Mais vu d'ici c'est une technique (risquée) pour raccourcir un CDD mal planifié et éluder au passage la prime de précarité.
Ceci dit la prime de précarité est due sur le premier contrat puisque non suivi par un CDI à son échéance.
Pour le second seul les congés payés sont dus.
L'absence de carence est indifférente, n'étant pas irrégulière.

Par **Lag0**, le **02/07/2013** à **19:10**

Bonjour,
Vous ne précisez pas si effectivement, vous avez abandonné votre poste...

Par **frederic50100**, le **02/07/2013** à **19:38**

nn du tou, donc je vien d etre licencié il ya peu!

Par **Lag0**, le **02/07/2013** à **19:46**

Vous voulez dire que votre employeur a rompu le CDD pour faute grave, motif abandon de poste, alors que vous continuiez de travailler ?
Si c'est bien ça, vous avez effectivement le recours de saisir le conseil des Prud'hommes pour rupture abusive du CDD et demander le paiement des salaires restants jusqu'au terme prévu du CDD.

Par **frederic50100**, le **02/07/2013** à **19:55**

en fait, donc il ma convoqué avec ar en me disant que j avai une mise pied suite a un arret de travail(maladie) et 3 jour d absence sans motif, donc je ne sui pa retourné au travail et reçu un AR en me signalant la faute pour la quel il me licencié, c a dire absence non justifié! mes se que je voudrai savoir, etandonné quil ma fai 2 contrat de suite sans jour de carense, puige pretandre a ma prime de precarité tout au moin cel du 1er CDD?

Par **Lag0**, le **02/07/2013** à **20:03**

[citation]se que je voudrai savoir, etandonné quil ma fai 2 contrat de suite sans jour de carense[/citation]
Dans votre premier message, vous parlez d'un renouvellement, pas d'un second contrat !
[citation]en sachant que mon 1er c.D.D de 3mois est aller a son terme , pui renouvelment de 9mois[/citation]
Quel était le motif du CDD ?

Par **frederic50100**, le **02/07/2013** à **20:13**

justement je vien bien de relire mes de contrat, et il n est nulment indiqué sur 2eme contrat la mention renouvellement, il mon refait exactemen le même contra, pour le même poste le landemain de la fin du 1ER contra sans respecter les jour de carense

Par **Lag0**, le **03/07/2013** à **07:06**

Vous ne répondez pas sur le motif du CDD, selon le motif, il peut y avoir obligation de carence ou pas.

Par **pat76**, le **03/07/2013** à **15:48**

Bonjour Frédéric
Lago vous pose la bonne question à laquelle vous ne répondez pas.
Sur chaque CDD que vous avez signé, il y a obligatoirement un motif.
Est-ce: remplacement d'un salarié absent, surcroît d'activité dans l'entreprise ou travail saisonnier?
Avant de vous licencier pour faute grave, l'employeur vous avait convoqué à un entretien préalable au cours duquel vous avez pu être assisté par un conseiller?

Par **frederic50100**, le **03/07/2013** à **15:51**

bonjour, alor' le motif du 1er CDD (contrat a durée déterminée en cas d accroissement temporaire d activité ouvrier) et le 2ème (contrat a durée déterminée en cas d accroissement temporaire d activité ouvrier) c a dire quil ma fait de CDD succcef de meme ordre sans respecter les jour de carence! pour vous esque j ai un recours? merci

Par **frederic50100**, le **03/07/2013** à **15:53**

oui convocation avec presence d un membre de l entreprise de mon choix, chose que je n est pa fait, j y sui aller seul

Par **pat76**, le **03/07/2013** à **18:03**

Rebonjour
L'employeur devra prouver le surcroît d'activité.
Article L 1243-13 du Code du travail:
Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable une fois pour une durée déterminée.
La durée du renouvellement, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L 1242-8.
Les conditions du renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié

avant le terme initialement prévu.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L 1242-3.

ce n'est pas un avenant au premier contrat qui vous a été donné mais bien un second contrat, si c'est le cas

voici ce qu'indique l'article L 1224-3 du Code du travail:

"À l'expiration du contrat de travail à durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pouvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence en fonction de la durée du contrat, renouvellement inclus. Ce délai de carence est égal:

1° au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est de quatorze jours ou plus;

2° À la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat est inférieure à quatorze jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou l'établissement concerné."

Article L 1245-1 du Code du travail:

"Est réputé à durée indéterminée tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles L 1242-1 à L 1242-4, L 1242-6 à L 1242-8, L 1242-12 alinéa premier, L 1243-11, alinéa premier, L 1243-13, L 1244-3 et L 1244-4.

Par **frederic50100**, le **03/07/2013** à **18:13**

rebonjour, voila c exactement cela, donc moi se que je vous demande, c quel recours je peu avoir pour faire un arrangement a la mi-août pour récupérer ma prime de précarité, et donné qu'il est dans ce 2ème contrat et aussi quel risque peu t il encourir si je fais appel au prud'homme? merci pour votre réponse

Par **moisse**, le **04/07/2013** à **08:48**

Le tort n'est pas démontré.

Avenant ou second contrat identique ne sont que la même réalité et il appartient au juge de qualifier les faits sans s'attacher au nom qu'on donne aux choses.

Si le motif est réel il n'y a aucune irrégularité.

Par **frederic50100**, le **04/07/2013** à **11:30**

contrat a durée déterminée en cas d'accroissement temporaire d'activité (ouvrier); il a été convenue et arrêté ce qui suit: Mr X est engagé par la société SAS X à compter du 06/08/2012 à 8.00 heures, pour une durée déterminée de 3 mois du 06/08/2012 au 06/11/2012, sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche. Mr X est engagé au service de la société SA X pour occuper l'emploi de C ouvrier avec la qualification 210.

contrat a durée déterminée en cas d'accroissement temporaire d'activité (ouvrier); il a été convenue et arrêté ce qui suit: Mr X est engagé par la société SAS X à compter du 06/08/2012 à 8.00 heures, pour une durée déterminée de 9 mois du 07/11/2012 au 07/08/2013, sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche. Mr X est engagé au service de la société SA X pour occuper l'emploi de C ouvrier avec la qualification 210.

a savoir que entre les 2 contrats je n'ai pas eu de période de carence

Par **moisse**, le **04/07/2013** à **16:14**

Il est inutile d'ouvrir une seconde discussion.
Pour le moment je ne peux pas vous répondre définitivement, mais a priori rien ne justifie l'obligation d'un délai de carence.
Reste après la réalité du motif allégué, en l'espèce l'accroissement temporaire qui semble sujet à caution.
Enfin comme vous ne contestez pas le licenciement ou la rupture, vous n'avez rien à espérer au niveau prime de précarité.

Par **pat76**, le **04/07/2013** à **18:37**

Bonjour
L'employeur devra prouver le surcroît d'activité. Ensuite il devait faire un avenant au premier CDD et non-pas un second contrat.
Il devait donc respecter un délai de carence.

Par **frederic50100**, le **04/07/2013** à **18:52**

bonsoir, donc pour vous que puisse prétendre si j'engage des poursuites au prud'hommes pour le non-respect du code du travail ? merci

Par **moisse**, le **04/07/2013** à **18:53**

Je l'ai déjà écrit, s'il suffit de qualifier le second contrat d'avenant pour qu'il soit régulier, le juge n'est pas tenu par le nom qu'on donne aux actes.
Ce qui importe c'est la volonté des parties.
Soit le contrat était renouvelable et le motif légitime, soit c'est le contraire.
Il y a plus de grain à moudre dans les motifs de rupture que dans la recherche d'une irrégularité de nature à permettre une négociation sur une prime de précarité non due.