



Prime de précarité dans un cdd

Par **tipunch27**, le **13/07/2012** à **03:31**

Bonjour,
Je suis actuellement en CDD dans un cabinet de géomètre expert (en Martinique) en tant qu'ingénieure et géomètre expert stagiaire. Je suis salariée et mène en parallèle les formations auprès de l'ordre des géomètres experts pour le devenir moi même.
Je ne suis pas originaire de Martinique. La durée du stage auprès de l'ordre étant de 2 ans, mon géomètre expert m'a fait un CDD de 24 mois.
J'ai largement hésité à signer ce contrat car il me semblait bien qu'un CDD de 24 mois n'était pas légal dans mon cas (il m'a confirmé le contraire quand je lui en ai parlé). De plus, aucune clause de prime de précarité n'est citée dans le contrat.
Aujourd'hui, afin d'attendre la délibération de la commission des Géomètres Experts, mon patron m'a fait un avenant au contrat pour prolonger mon CDD de 3 mois (accord synallagmatique).
Il ne prévoit pas de me proposer un CDI. Néanmoins, il sait que je ne me plaît pas chez lui et il est assez fourbe pour me proposer un CDI pour ne pas payer la prime de 10% si je la réclame.
Connaissant la mauvaise foi de mon patron je me pose les questions suivantes :
- la clause sur la prime est-elle obligatoire?
- peut-il me refuser le versement de la prime ? (car il le fera et je dois avoir des arguments)
- quelles sont les recours s'il refuse de me la verser sous prétexte que ce n'est pas précisé dans le contrat?
- jurisprudence?
- Dois-je attendre le versement du dernier salaire pour éviter le "faux" CDI de dernière minute?
Je repars ensuite en métropole et n'aurai plus de contact avec lui donc je cherche de solides arguments juridiques pour contrer ce chef d'entreprise habitué aux pratiques douteuses avec ses employés (non paiement des heures supplémentaires, non prise en compte des accidents du travail...).
Je vous remercie grandement par avance.
Très Cordialement,
Isabelle ADRIEN

Par **pat76**, le **13/07/2012** à **17:38**

BonjourrrnrnQuel est le motif du CDD, remplacement d'un salarié absent ou surcroît d'activité dans le Cabinet?rrnrnC'est un CDD destiné à vous assurez un complément de formation professionnelle?

Par **tipunch27**, le **13/07/2012 à 22:20**

Bonjour,rrnrnJe vous remercie pour votre réponserrnrnAucun motif précis mentionné sur le CDD (pas de rubrique "motif du CDD")rrnrnIl n'est pas dit que je remplace quelqu'un (même si je sais qu'un gars est parti en dépression avant que j'arrive et que j'ai comblé son départ - mais il était seulement technicien et mes responsabilités sont bien supérieures). Aucune personne avant moi n'occupait ce poste de GE stagiaire.rnrnDans la rubrique "fonction" : "accomplissement des tâches de GE stagiaire et participation aux tâches du GE...".rrnrnJ'ai été engagé pour que le GE me délègue une partie de son travail et à ce qu'il n'ai plus à travailler le weekend. Il n'est pas mentionné que j'ai été engagée pour une activité nouvelle dans le cabinet ou un accroissement soudain (ou à prévoir) de la charge de travail.

Par **pat76**, le **17/07/2012 à 15:43**

BonjourrrnrnSi il n'y a aucun motif d'indiqué sur le CDD, il y a infraction au Code du Travail concernant le contrat à durée déterminée.rnrnArticle L1242-2 du Code du travailrrnrnModifié par Ordonnance n°2010-462 du 6 mai 2010 - art. 1:rrnrnSous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :rrnrn1° Remplacement d'un salarié en cas :rrnrna) D'absence ;rrnrnb) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;rrnrnc) De suspension de son contrat de travail ;rrnrnd) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;rrnrne) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;rrnrn2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;rrnrn3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;rrnrn4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;rrnrn5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.rnrnArticle L1242-3 du Code du travail:rrnrnOutre les cas prévus à l'article L. 1242-2, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu :rrnrn1° Au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;rrnrn2° Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.rnrnArrêt de la

Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 15 septembre 2010; pourvoi n° 09-40473:rn" En cas de litige sur le motif du recours au contrat de travail à durée déterminée, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité du motif énoncé dans le contrat."rnSi aucun motif n'a été énoncé dans votre contrat, vous êtes en droit dans demandé la requalification en CDI devant le Bureau de Jugement du Conseil des Prud'hommes au visa de l'article L 1245-2 du Code du travail.rnArticle L 1242-13 du Code du travail:rnLe contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.rnArticle L 1245-1 du Code du travailrnModifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3:rnEst 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.rnArticle L1245-2 du Code du travail:rnLorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.rnLorsque le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.rnArticle L1248-2 du Code du travail:rnLe fait de conclure un contrat de travail à durée déterminée pour un objet autre que celui prévu au premier alinéa de l'article L. 1242-2 ou en dehors des cas prévus à ce même article et à l'article L. 1242-3 est puni d'une amende de 3 750 euros.rnLa récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.rnArticle L1248-1 du Code du travail:rnLe fait de conclure un contrat de travail à durée déterminée qui a pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, en méconnaissance de l'article L. 1242-1, est puni d'une amende de 3 750 euros.rnLa récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.