



Procédure pour ne pas perdre son droit

Par **Lola**, le **06/12/2011** à **16:12**

Bonjour,rrnrnJe suis actuellement en CDD à temps partiel jusqu'en février. Pour des raisons professionnelles, mon patron va certainement vouloir casser mon contrat puisque je n'arrive pas à faire le chiffre. (je travaille depuis 20 jours bref). rnrnSi jamais il casse ce contrat, je veux qu'il mette et c'est normal sur l'attestation assedic "rupture du contrat à l'initiative de l'employeur". Mais je pense qu'il mettra que c'est à mon initiative ce qui va me faire perdre tous mes droits...rrnrnComment puis-je faire pour savoir ce qu'il sera notifié sur l'attestation avant de signer quoi que ce soit. rnJe reste sur mes gardes surtout que je me suis souvent faite avoir par des sociétés et que j'y ai perdu beaucoup. Dommage pour une personne qui travaille autant qu'elle peut...rrnrnBien à vous,

Par **pat76**, le **06/12/2011** à **16:44**

BonjourrrnrnVous êtes en CDD, donc votre employeur ne pourra rompre le contrat qu'avec votre accord, en cas de faute grave ou de force majeure.rnrnLisez ce qui suit.rnrnArticle L 1243-1 du Code du travail:rrnrn" Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu qu'en cas de faute grave ou de force majeure ".rrnrnArrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 16 décembre 1998,; Bull. Civ. V, n° 552:rrnrn" Le contrat à durée déterminée ne peut être rompu qu'en cas de faute grave ou de force majeure, il résulte de ces conditions d'ordre public que le salarié ne peut par avance accepter la rupture du contrat par l'employeur pour d'autres causes que celles prévues par ce texte ".rrnrnArticle L1243-4 du Code du travailrnModifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 49rrnrnLa rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts

d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8. Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 12 mars 2002; pourvoi n° 99-44222: "La rupture d'un contrat à durée déterminée en dehors des cas prévus à l'article L 112-3-8 (L1243-1 nouveau) du Code du travail, ouvre le droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant égal aux rémunérations qu'ils aurait perçues jusqu'au terme du contrat, peu important que l'exécution du contrat ait ou non commencé".

Donc, vous n'acceptez pas la rupture de votre CDD, le fait de ne pas avoir atteint les objectifs prévus au contrat n'étant pas considéré comme une faute grave. Encore faut-il que les objectifs imposés soient réalisables, ce que l'employeur devra démontrer.

Vous indiquez donc à votre employeur qu'il sera dans l'obligation de vous payer la totalité de votre CDD, y compris la prime de précarité et l'indemnité compensatrice de congé payé, s'il veut rompre le CDD avant la date prévue du terme.

Vous lui précisez qu'en cas de litige, vous saisirez le Conseil des Prud'hommes et que vous serez en droit de réclamer en plus du paiement des salaires que vous auriez perçus jusqu'au terme du contrat, une indemnité pour préjudice moral.

Quel est le motif de votre contrat (remplacement d'un salarié absent ou surcroît d'activité dans l'entreprise)?

Vous aviez une période d'essai à effectuer? (Pour information elle ne peut être supérieure à deux semaines)

Vous avez eu une visite médicale d'embauche à la médecine du travail, avant la fin de la période d'essai?

Donc vous refusez catégoriquement la rupture de votre CDD.

Par **Iola**, le **06/12/2011 à 20:39**

merci beaucoup pour ces informations...j'ai déjà effectué ma période d'essai et je n'ai pas fait de visite médicale.

Suite à vos infos il va essayer de décider peut-être de le rompre mais je pense qu'il essaiera de me faire une attestation assedic en indiquant rupture à l'initiative du salarié et là je perds tout.

Ce document je le verrais au moment de la rupture si rupture il y a ? ou cette attestation est envoyée derrière notre dos sans que nous puissions la voir ?

Parce qu'avec ce que vous venez d'énoncé, il va faire à son sens...faire croire à un accord amiable mais en indiquant sur l'attestation assedic que c'est moi qui a pris l'initiative de le rompre. Donc je dois voir ce document au moment de la rupture ?

Bien cordialement

Par **pat76**, le **07/12/2011 à 13:12**

Bonjour

Vous prenez les devants en lui adressant une lettre recommandée avec avis de réception dans laquelle vous l'informez que vous n'avez aucune intention de rompre votre contrat à durée déterminée et que vous désirez l'effectuer jusqu'à son terme.

Vous lui précisez que si rupture du contrat à durée déterminée il devait y avoir elle serait du seul fait de l'employeur car pour vous il n'est aucunement question de rompre le CDD même d'un commun accord.

Vous garderez une copie de votre lettre.

Par **Iola**, le **07/12/2011** à **16:07**

Merci beaucoup pour ces conseils. rnEn revanche, si je trouve un travail à temps plein, je peux rompre moi même ce CDD sans avoir de soucis avec l'employeur ?rnBien évidemment le rompre pour un travail de minimum 3 mois car je préfère anticiper la dessus.rnBien cordialement