



## Cdd, avenant, motif, prime, rupture

Par **Valerie**, le **29/09/2012 à 10:40**

Bonjour,  
J'espère que vous pourrez m'aider.  
J'ai signé un CDD de 6 mois dont le motif est "accroissement temporaire d'activité". 2 semaines avant son terme, on m'a proposé un avenant avec une lettre de mission, pour partir en détachement dans un pays de l'UE pendant 6 mois, pour une fonction et un salaire net différents.  
1- Un nouveau contrat n'aurait-il pas été nécessaire?  
Sous la conv. collec. Syntec, il n'y a pas de barèmes d'allocations de prime de grand déplacement, mais j'ai droit à 20€ nets / jour ouvré.  
2- Cette prime n'était-elle pas exagérément basse?  
Il est précisé que les frais d'hébergement (hotel + petit déj) sont pris en charge par la société. De ce fait, la direction m'a informée que tant que les frais d'hébergements sont pris en charge, je ne peux prétendre à la prime de grand déplacement, car ce n'est pas cumulable.  
3- Est-ce bien vrai?  
Après 1 mois de départ, je me retrouve à compter chacune de mes dépenses, à sauter des repas et couvrir des frais que je n'aurais pas eu à honorer si j'étais resté en France: laverie, tickets de bus, (rares) repas du midi et soir...  
Un pc m'a été remis, mais je n'ai toujours pas d'adresse mail professionnelle, ni de comptes d'accès pour effectuer mon nouveau travail; j'utilise tous les comptes d'un collègue.  
Dans ces conditions, puis-je rompre le contrat sans crainte d'avoir à verser des dommages et intérêts pour préjudice ?  
Merci d'avance pour vos réponses  
cdt

Par **pat76**, le **29/09/2012 à 15:23**

J'ai oublié de mettre mon adresse e-mail et mon mot de passe lorsque j'ai cliqué et mon pseudo est devenu visiteur. J'ai fait un copier/coller de ma réponse. Pat 76  
Bonjour  
Un nouveau contrat était obligatoirement nécessaire et l'employeur était obligé de respecter un délai de carence avant de vous le proposer.  
Ne rompez surtout pas le CDD, mais demandez la requalification en CDI devant le Bureau de Jugement du Conseil des

Prud'hommes.  
Article L 1243-1 du Code du travail: Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.  
Article L 1243-3 du Code du travail: La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative du salarié en dehors des cas prévus aux articles L 1243-1 et L 1243-2 ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.  
Arrêt de la Cour d'Appel d'Aix en Provence en date du 10 mai 1994; JCP 95, éd. E, II, page 716:  
" Il appartient au salarié qui prend l'initiative de rompre prématurément un contrat de travail à durée déterminée et entend faire imputer la rupture à l'employeur et de rapporter la preuve qu'il y a été contraint du fait de l'inexécution par l'employeur de ses obligations contractuelles ou d'une modification d'un élément substantiel du contrat; cette lettre fixant définitivement les termes et limites du litige, il n'est pas admis à invoquer, au regard de cette nécessité probatoire, d'autres motifs que ceux qui y sont énoncés et qui ont seuls fondé sa décision."  
Indemnités de remboursement des frais.  
Droit à remboursement:  
Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 25 mars 2010; JCP S 2005, page 1298:  
" Il est de règle que les frais professionnels engagés par le salarié doivent être supportés par l'employeur."  
Les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être remboursés sans qu'ils ne puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à condition que la rémunération proprement dite du travail reste au moins égale au Smic; l'employeur ne peut fixer unilatéralement les conditions de prise en charge des frais professionnels en deçà de leur coût réel."  
Indemnité de grand déplacement:  
Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 16 décembre 1999; TPS 1999, commentaire 62:  
"es indemnités de grand déplacement ne constituent pas, en principe, un élément de la rémunération contractuelle, mais un remboursement de frais, même s'il est avantageux pour le salarié, qui n'est pas dû lorsque le salarié n'a plus à effectuer de déplacements."

Par **Valerie**, le **29/09/2012 à 20:40**

Tout d'abord un grand merci pour votre réponse Pat76.  
Cela me rassure énormément de savoir que cette situation n'est pas normale.  
Il ne me reste plus qu'à agir...  
Encore merci  
cdt