



Indemnités pour rupture d'un cdd

Par **charlotte94**, le **08/06/2010 à 15:54**

Bonjour, peut-on prétendre à obtenir des indemnités qui tiennent compte des gueltes que l'on aurait dû avoir si le contrat était allé à son terme (basées sur un historique de plusieurs années) et non seulement le minimum garanti comme cela m'est proposé le contrat à été rompu du fait du repreneur de la société (en liquidation début avril) avant le terme du CDD (rupture 24 avril pour un contrat se terminant le 31 juillet) la proposition faite d'indemnité par celui ci est le minimum garanti jusqu'au 31 juillet, le contrat commençait le 3 mars.

Par **julius**, le **09/06/2010 à 20:26**

Bonsoir, Vous parlez d'un CDD n'allant pas à terme ? Circonstance ? qui est à l'initiative de la rupture ? son historique de plusieurs années ?

Par **charlotte94**, le **09/06/2010 à 20:41**

le contrat à été rompu du fait du repreneur de la société (en liquidation début avril) avant le terme du CDD (rupture 24 avril pour un contrat se terminant le 31 juillet) la proposition faite d'indemnité par celui ci est le minimum garanti jusqu'au 31 juillet, le contrat commençait le 3 mars.

Par **julius**, le **09/06/2010 à 21:00**

Le CDD ne peut être rompu par l'employeur qu'en cas de "force majeure" ou "faute grave".
Ainsi:
[citation]Article L1243-1- 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 ou de force majeure.[/citation]
Si tel n'est pas le cas , alors:
[citation]Article L1243-4- La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave ou de force majeure, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts [s]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 L1243 8[/s].
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.[/citation]

Par **charlotte94**, le **09/06/2010 à 22:57**

ok mais l'indemnité doit elle inclure le montant des gaeltes qui aurait pu être gagnée si le contrat avait été maintenu jusqu'à son terme:
le minimum garanti est égal au SMIC les mois de mai juin juillet correspondent à la haute saison (maillots de bain) et les années précédentes le salaire obtenu correspond à environ 2 fois cette sommernla société repreneuse ne veut donner en indemnité que le minimum garanti

Par **julius**, le **09/06/2010 à 23:16**

Si vous pouvez démontrer la perte financière , vous pouvez demander une indemnité.
Cependant , il faudra asseoir votre demande sur des chiffres prévisionnels ,e t non sur des spéculations de vente.
Avez vous une reference de vente sur cette période ?
Si oui , vous pouvez engager une demande dans ce sens , sinon , je pense que ce sera peine perdu.
Enfin si vous avez tout les éléments nécessaires à cette démonstration mais que l'employeur ne veut pas aller dans ce sens , vous devrez aller devant les juges prud'homaux , pour faire estimer votre préjudice ,e t le faire réparer.

Par **charlotte94**, le **10/06/2010 à 09:29**

merci beaucoup, comme nous avons la référence de nombreuses années antérieures je crois qu'il faut tenter