



Rupture CDD d'un commun accord

Par **framboisette**, le **07/07/2014** à **12:06**

Bonjour,

Nous devons rompre un CDD d'un commun accord avec notre employée. Pour ce faire, nous aurions besoin d'un modèle de lettre dans lequel figurent tous les éléments légaux et incontestables par l'employée. Nous pensons qu'ainsi, cette dernière pourra bénéficier de tous ses droits auprès de Pôle Emploi.

Nous vous remercions de votre aide.

Cordialement

Par **P.M.**, le **07/07/2014** à **12:13**

Bonjour,

Il suffit de conclure un avenant raccourcissant le terme du CDD et que l'attestation destinée à Pôle Emploi soit correctement remplie en mentionnant "fin de CDD"...

Par **framboisette**, le **07/07/2014** à **12:23**

Dans ce cas, quels sont les termes que doit contenir l'avenant ? En effet, nous sommes une exploitation familiale, et ne sommes pas très au courant de tous ces documents. Merci

Par **P.M.**, le **07/07/2014** à **12:35**

Les mentions normales d'un avenant l'employeur (à désigner et le salarié (à désigner) conviennent de raccourcir le terme du CDD conclu à partir du xx/xx/xxxx au xx/xx/xxxx, avec signature des deux parties comme sur le contrat initial...

Par **framboisette**, le **07/07/2014** à **13:54**

Eh bien ! merci. J'avais fait une ébauche de courrier, et je pense que ça correspond bien à ce que vous me dites. J'ai bien noté la formule "d'un commun accord mettre fin au CDD signé pour la période du à la date du sans préavis". Est-ce correct ?

Par **framboisette**, le **07/07/2014 à 17:06**

Retournement de situation. Elle s'est mise en arrêt de travail. Elle doit voir le médecin du travail mardi prochain. Si elle en ressort inapte, quels seront mes obligations en matière de rémunération ? Si elle en ressort apte, puis-je persister dans la rupture à l'amiable ? Encore merci de votre aide

Par **P.M.**, le **07/07/2014 à 17:19**

La personne n'a pas pu se mettre en arrêt-maladie mais c'est son médecin traitant qui lui en a prescrit un en fonction de son état de santé...

Si elle est toujours en arrêt le jour de la visite du Médecin du Travail, celle-ci devrait être reportée...

Je vous propose [ce dossier](#)...

Vous pourriez en cas d'aptitude persister à lui proposer un accord amiable de rupture avec un avenant en raccourcissant le terme mais elle sera libre d'accepter ou pas...

Par **framboisette**, le **07/07/2014 à 19:07**

Merci à vous. Je prends bonne note de tous ces renseignements

Par **framboisette**, le **07/07/2014 à 21:49**

Une nouvelle question se pose à moi. Si, comme vous le dites plus haut "Vous pourriez en cas d'aptitude persister à lui proposer libre d'accepter ou pas", et qu'elle refuse ; dans un tel cas que fait-on d'une employée qui ne convient pas au poste proposé ?

Par **janus2fr**, le **08/07/2014 à 08:12**

[citation]dans un tel cas que fait-on d'une employée qui ne convient pas au poste proposé ?
[/citation]

Bonjour,

Une fois la période d'essai passée (période faite justement pour voir si le salarié convient au poste), la seule possibilité pour l'employeur de rompre unilatéralement le CDD est la faute grave du salarié.

Il faut, bien entendu, que la faute grave soit avérée...

Par **framboisette**, le **08/07/2014 à 14:49**

Nous sommes agriculteurs, et notre travail évolue selon les saisons. Lorsque cette dernière est venue faire son essai, les travaux n'étaient pas les mêmes que maintenant. Donc difficile pour nous de savoir si elle était compétente ou pas. On voit bien là qu'une période d'essai n'est pas révélatrice de capacités. Est-ce que je me trompe ?

Par **P.M.**, le **08/07/2014 à 17:44**

Bonjour,
La période d'essai est là pour apprécier les compétences professionnelles de la personne...
En tout cas, suivant les dispositions légales, après, un CDD ne peut être rompu par l'employeur que pour une faute grave, en dehors de la force majeure et de l'inaptitude...

Par **framboisette**, le **08/07/2014 à 18:23**

En conclusion, on est obligé de la garder ; sauf si elle signe le document de rupture amiable.

Par **framboisette**, le **08/07/2014 à 18:24**

J'oubliais : si le médecin du travail la trouve inapte ?

Par **P.M.**, le **08/07/2014 à 19:06**

Il me semble vous avoir fourni un dossier sur les conséquences de l'inaptitude du salarié...