



Partir avant fin de CDD pour un autre CDD : conséquences ?

Par **shayuna**, le **04/11/2014** à **15:21**

Bonjour,

Pour vous expliquer brièvement ma situation : je recherche du travail dans une branche, et on m'a proposé un CDD de 3 mois renouvelable 3 mois qui débiterait en janvier mais qui n'est pas dans la branche que je recherche et qui est bien inférieur à mon niveau de diplôme. Je m'étais donc dit que si je n'avais rien trouvé d'ici là j'accepterai tout en continuant de chercher ailleurs. Mais voilà, vu mon peu d'expérience pro il semblerait logique que si j'ai une opportunité pendant ce CDD ce serait pour un autre CDD et non un CDI...

Or, je sais qu'il est interdit de casser un CDD pour un autre CDD et que le salarié peut avoir à verser des indemnités à l'employeur, mais qu'en est-il dans la pratique en réalité ?

Est-ce que dès qu'on casse un CDD "illicitement" on doit forcément verser des indemnités ou est-ce que dans la pratique ça ne se fait que très rarement et que donc, je n'ai pas trop de soucis à me faire ? (surtout si j'explique la situation à mon employeur qui voit bien le décalage entre le CDD que l'on m'a proposé et mon diplôme).

J'aurais vraiment besoin d'un éclairage je ne sais pas vers qui me tourner! Désolé si le sujet a déjà été abordé je suis un peu paumée. Merci!

Par **Apprenti_juriste**, le **04/11/2014** à **15:28**

Bonjour Shayuna,

Je pense que tout dépend de la réaction de l'employeur.

Soit cela ne lui pose aucun problème soit cela lui cause un préjudice notamment parce qu'il faut qu'il recherche quelqu'un dans l'urgence et il a alors la possibilité de saisir le CPH en demande de réparation.

Par **shayuna**, le **05/11/2014** à **10:25**

Dans ce cas ça le mettrait dans une urgence oui parce qu'il s'agit d'un remplacement... =/

Par **Apprenti_juriste**, le **05/11/2014 à 10:28**

Le mieux serait de parler directement à votre employeur et voir si un arrangement est possible. Si sa réaction est plutôt négative vous vous exposez à un risque important qu'il saisisse le Conseil de Prud'hommes.

Par **P.M.**, le **05/11/2014 à 13:23**

Bonjour,

C'est le Conseil de Prud'Hommes qui peut fixer des dommages-intérêts s'il est saisi par l'employeur d'une telle demande parce que l'entreprise aurait subi un préjudice...

Le mieux serait bien sûr d'essayer de rompre le CDD par un commun accord...

Par **Pierre DRH**, le **05/11/2014 à 15:13**

Bonjour,

Votre éventuel autre CDD dans le secteur que vous préférez étant hypothétique, dans le contexte actuel de l'emploi, n'avez vous pas intérêt à prendre le CDD qui vous est proposé ?

Cela ne vous empêchera pas de chercher un CDI dans le secteur que vous souhaitez et un CDD, qui débiterait après les 3 mois ou ensuite à l'issue du contrat.

C'est à vous de voir.

Cordialement

Par **shayuna**, le **05/11/2014 à 18:58**

Je vous remercie pour vos éclairages,

Pierre oui c'est ce que je compte faire, accepter ce CDD et chercher quand même dans mon domaine mais il est possible que je trouve un autre CDD dans mon domaine et non un CDI et c'est pour cela que je prends les devants et que je vous demande ce qu'il en est dans ce cas. Celui d'une rupture de CDD pr un autre CDD.

Je suis d'accord avec vous, le mieux serait de trouver un accord commun, de leur expliquer et de leur laisser le temps de se replier sur quelqu'un d'autre. J'envisage simplement le fait où l'hypothétique entreprise qui me proposerait un CDD ds mon domaine ne me laisse guère de temps pour les rejoindre.

Apprentis_juriste : je ne pense pas que prévenir dès le début qu'il est possible que je parte pendant le CDD me soit favorable (surtout si je n'ai pas de proposition à ce stade), à mon avis si je fais ça ils risquent de me dire au revoir avant que ça commence. En revanche, le leur

expliquer si une proposition de CDD dans mon domaine se présente, là oui, mais avant je pense que c'est trop risqué...

Ds tous les cas, je compte bien accepter ce CDD même s'il n'est pas ds mon domaine car en effet, vu le contexte je ne me vois pas refuser cette opportunité. En revanche, cette histoire de dommages et intérêts me fait vraiment froid dans le dos... Une conseillère m'a dit que ça n'arrivait que rarement... espérons.

Je dois donc compter, si j'ai bien compris, sur l'espoir d'avoir assez de temps pour prendre le nouveau CDD pour que l'employeur n'ait pas à subir une urgence qui lui causerait préjudice et sur la compréhension de mon employeur m'ayant proposé le 1er CDD.

Par **P.M.**, le **05/11/2014 à 19:06**

Bonjour,

Je pense qu'effectivement, vous n'avez pas trop de craintes à avoir pour des dommages-intérêts surtout si vous prenez la précaution de prévenir l'employeur officiellement (mail ou lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge) suffisamment de temps à l'avance pour qu'il ait le temps de pallier à votre départ et en lui demandant que cela soit formalisé par un accord amiable...

Par **Pierre DRH**, le **06/11/2014 à 20:38**

Bonsoir,

Vous avez raison, vous ne pouvez pas aborder, plus tôt que nécessaire, la question d'une éventuelle rupture anticipée de votre CDD avec l'employeur.

Pour ce qui concerne d'éventuels dommages et intérêts, ils pourront sans doute être évités si vous avez de bonnes relations avec votre employeur et ne partez pas trop brusquement. Cordialement.

Par **shayuna**, le **06/11/2014 à 21:06**

Merci pour vos avis, ça me conforte dans mon idée puisque bien sûr je compte éviter au plus de les mettre dans l'embarras. J'ai aussi contacté la direccte pour avoir leur avis sur le sujet. Je vous remercie