



## Prolongation du contrat saisonnier

Par **pmm12**, le **19/08/2014** à **18:21**

Bonjour,

Je suis employé en tant que réceptionniste dans un établissement touristique.

Sur mon contrat de travail est mentionné ce qui suit

Article "Durée du travail"

"Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin le 10/10/14.

Si la saison se prolonge au delà de la durée prévue, le contrat se poursuivra jusqu'à l'achèvement de la saison qui en constituera son terme. La continuation des relations de travail à l'issue de la période minimale emportera acceptation tacite des parties à cet égard."

Ma question est là suivante:

Je ne veux pas prolonger le contrat après le 10 octobre, mais la saison va se prolonger jusqu'à la fin du mois d'octobre c'est sur. Au vu des mentions ci dessus, suis-je obligé de prolonger ou est ce que si je préviens mon employeur suffisamment à l'avance ( faut-il le faire par écrit ou oralement?) je pourrais partir à la date initialement prévue?

Merci de votre réponse [smile3]

Par **P.M.**, le **19/08/2014** à **18:33**

Bonjour,

Même si la formulation semble inadaptée en l'occurrence, un contrat saisonnier peut-être à terme imprécis avec une durée minimale mais avec la précision qu'il durera le temps de la saison...

Si vous refusez cette prolongation, vous risquez que l'employeur vous réclame des dommages-intérêts même si l'administration considère qu'il peut être rompu au terme de la durée minimale...

Par **pmm12**, le **19/08/2014** à **19:05**

Merci beaucoup d'avoir répondu, donc à moins que mon employeur accepte de me laisser partir à la date prévue, je suis forcée de rester? je n'ai aucune solution qui me permette de

finir au 10? quand vous parlez de dommages et intérêts à quoi est ce que ça correspond exactement?

Merci

Par **P.M.**, le **19/08/2014** à **20:40**

Les dommages-intérêts devraient être fixés par le Conseil de Prud'Hommes, fonction du préjudice subi par l'employeur...

Vous pourriez essayer de faire état de cette position de l'administration qui considère que le CDD à terme imprécis peut être rompu au terme de la période minimale ou même conclure un accord amiable de rupture avec l'employeur, s'il accepte...