Image not found or type unknown

rupture de cdd avant la fin du contrat

Par **matalena**, le **12/02/2011** à **11:27**

Bonjour
Je suis actuellement en CUI depuis le 12 avril 2010 pendant un an.
Suite à une incompatibilité avec mon employeur , nous souhaitons mettre un terme à ce même contrat d'un commun accord au bout de 11 mois.
Quelles seront mes droits par rapport au Assedic dans ce cas.
Merci d'avance pour votre réponse
Matalena

Par **P.M.**, le **12/02/2011** à **12:46**

Bonjour,
Vous pourriez conclure un accord commun de rupture avec un avenant raccourcissant le terme du CDD et cela doit vous ouvrir les droits à indemnisation par Pôle Emploi puisqu'il semble que vous répondiez aux conditions d'ancienneté d'affiliation...

Par **matalena**, le **12/02/2011** à **18:13**

Etant donné mes rapports très confliuctuels avec mon employeur il m'est pas psiible de continuer dans cette ambiance , puis-je me mettre en maladie jusqu'a la date du jour de la rupture de contrat ou dois-je reprendre 1 jour avant.
Merci

Par **P.M.**, le **12/02/2011** à **18:24**

Bonjour,
On ne se met pas en maladie mais, si son état de santé le justifie, le médecin traitant peut décider d'un arrêt-maladie...
La suspension du CDD, notamment pour arrêt-maladie n'empêche pas qu'il se termine à son terme initialement prévu...

Par **matalena**, le **15/02/2011** à **14:29**

Ma rupture conventionnelle de contrat à l'amiable est le 01 mars, j'ai un arret de maladie jusqu'au 28/02/2011 inclus
Mon employeur dit qu'il ne peut pas me faire la rupture tant que je suis en maladie.
Suis-je obligée de reprendre mon travail pour avoir cette fin de contrat?
Si la réponse est non, quel recous j'ai??
Merci
Matalena

Par **P.M.**, le **15/02/2011** à **14:35**

Bonjour,
Je ne sais pas de quelle rupture conventionnelle vous parlez, laquelle ne s'applique que pour les CDI...
Une rupture par accord commun du CDDD peut tout à fait être conclue même pendant un arrêt-maladie non professionnelle...
Il faut simplement que chacun soit informé correctement car vous ne pouvez pas forcé l'employeur à conclure un tel accord qui cependant serait valable, ce que pourrait lui confirmer l'Inspecteur du Travail...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés