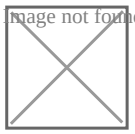
Image not found or type unknown



Démission de notre salariée

Par **cartier monique**, le **15/12/2017** à **17:36**

notre salariée actuelle est embauchée en CESU en contrat à terme imprécis, car elle remplace notre salariée en arrêt de travail. Elle vient de nous informer qu'elle démissionne car elle n'a pas assez d'heures. Nous sommes
particulier / Employeur , mon épouse étant handicapée.Je ne n'arrive pas à trouver de réponse concernant les conditions, notamment les indemnités à lui donner ou pas.Cela nous perturbe car en milieu rural il est difficile de trouver une personne sérieuse.
Merci pour votre réponse
M.CARTIER

Par **P.M.**, le **15/12/2017** à **18:49**

Bonjour,
Apparemment, la salariée est embauchée dans le cadre d'un CDD, donc la démission n'existant que pour un CDI, elle ne peut le rompre en l'occurrence que par accord écrit des parties sans indemnité autre que celle de précarité ou pour embauche en CDI en respectant un préavis d'un jour par semaine déjà écoulée avec un maximum de 2 semaines...
Si elle le rompait autrement, elle s'exposerait à une demande de dommages-intérêt fonction du préjudice subi...
Il est à noter que le CDD à terme imprécis jusqu'au retour de la salariée absente devait prévoir une durée minimale...

Par **cartier monique**, le **16/12/2017** à **16:21**

MERCI d'avoir répondu concernant la durée, il n'y a pas de durée ne sachant pas la date , éventuelle, de la reprise. L'on m'avait dit au moment de rédiger ce CDD à terme imprécis, qu'il était justement fait pour ne pas avoir de date,si non cela revenait un CDD" normal". Elle arrête car n'ayant pas assez d'heures (53H 00/mois) et son complément ASSEDIC va diminuer, elle aurait trouver un autre emploi
pour s'occuper d'enfants avec plus d'heures et rémunéré plus.
M.CARTIER

Par **P.M.**, le **16/12/2017** à **16:44**

Bonjour,
Il me semble vous avoir parlé de durée déjà écoulée pour fixer la durée du préavis en cas d'embauche en CDI par un autre employeur que la salariée devait justifier avec un maximum de 2 semaines mais je ne vous ai jamais dit évidemment qu'un CDD à terme imprécis devait en avoir un précis...
Il n'empêche qu'il doit avoir une durée minimale...
Quand on signe un engagement on doit le respecter et peu importe la raison pour laquelle maintenant la salariée veut maintenant le rompre si ce n'est pas pour une embauche en CDI ou si vous ne voulez pas conclure un accord commun pour fixer un terme précis...
Si mes informations ne vous suffisent pas, il existe des fédérations du particulier employeur que vous pourriez contacter...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés