



ROMPRE UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Par **junaxav**, le **28/10/2009** à **19:55**

Bonsoir,

J'ai été embauchée en CDD pour un temps partiel en juillet.

En septembre, mon patron m'a fait signer un avenant au contrat stipulant que je passais à 35 h à partir du 15 septembre.

J'ai effectivement travaillé à 35 h pendant 1 mois et depuis 15 jours, je suis de nouveau à temps partiel, mon patron change mon planning chaque semaine.

J'ai trouvé un autre travail mais je dois effectuer une période d'essai d'une semaine, j'ai demandé à mon patron de me libérer une semaine, mais il ne veut pas.

Que dois-je faire ?

Puis-je démissionner ? Mon CDD prend fin en janvier.

A-t-il le droit de me faire travailler tantôt 35 h, tantôt 18 h ?

Merci de me répondre, je suis désespérée.

Par **trust**, le **29/10/2009** à **10:50**

bonjour,

votre nouveau contrat est-il un CDI?

Si oui alors vous pouvez rompre votre CDD pour signer un CDI, attention vous devez respecter un préavis avant de rompre votre CDD, compter un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat (en jours ouvrés, effectivement travaillés) (2 semaines max)

Nécessité d'un écrit: LRAR à l'employeur pour l'informer de votre volonté de rompre et le motif : un CDI

Le préavis commence à courir à partir de cette notification

Sauf accord des parties. (si votre boss est ok pour que vous laissez partir sans effectuer le préavis)

Note, il ne s'agit pas d'une démission mais d'une [s]rupture[/s] du contrat. La [s]démission

n'existe pas pour les CDD[/s].

Par **junaxav**, le **29/10/2009** à **13:11**

Bonjour,
Merci pour votre réponse, mais il ne s'agit pas d'un CDI.

Qu'est-ce que je risque si je romps ce CDD ?

Sachant que mon patron m'a fait signer un avenant pour 35 h de travail alors que je ne fais que 20 h.

Merci

Par **trust**, le **29/10/2009** à **15:15**

si il s'agit d'un autre CDD alors vous ne pouvez le rompre qu'en cas de force majeure (ex: retour anticipé du salarié remplacé), maternité (pas besoin de dessin!), accord des parties écrite et non équivoque, **faute grave**

C'est ce dernier cas qui vous concerne , votre employeur vous paye-t-il pour 35h ou 20h de travail???

Car s'il vous paye pour 20h alors que votre contrat stipule 35h alors il commet peut être une faute grave (à voir précisément les pièces que vous avez)

(sur un exemple du non versement de la rémunération convenue: cass soc9-4-1987 n°84.42450 ou sur la non fourniture du travail : cass soc 14-1-2004 n°01.40489)

c'est là où ça se complique

si vous partez comme un voleur et si votre employeur a envie de vous ennuyer, vous pouvez être condamné à des dom & intérêts pour le préjudice subi par l'éventuelle rupture fautive.

Soit vous prenez conseil auprès d'un avocat ou autre (mais les autres sont moins bon) pour résilier proprement votre contrat et saisir le conseil pour demander tout un tas de dom&int^

a vous de voir
cordialement

Par **junaxav**, le **31/10/2009** à **10:03**

Mon employeur me paye pour les heures effectuées (20 h).

N'y a t-il pas faute grave de sa part pour travail non fourni, qui ne correspond pas au contrat de 35 h ?

Merci pour votre réponse.

Par micpaq, le **31/10/2009** à **11:22**

Un autre éclairage au sujet de votre contrat. Si vous êtes à tps partiel et que votre employeur vous propose de passer (même momentanément) à 35h, dont à tps complet, il s'agit là d'une modification de votre contrat de travail qu'il ne peut vous imposer.

De ce fait, s'il veut que vous repassiez à temps partiel, il s'agit donc de nouveau d'une modification de contrat qu'il ne peut toujours pas vous imposer.

Quelques jugements ont donné raison au salarié dans de telles situations.