Image not found or type unknown

Rupture d'un CDD sans terme précis

Par **Lune1407**, le **09/09/2016** à **16:22**

Bonjour,

Je me permet de vous contacter car j'ai besoin de renseignements en matière de droit du travail.
Je travaille dans un hôtel à Paris, en tant que réceptionniste. Mon contrat est un CDD sans terme précis.Je remplace un salarié en arrêt maladie depuis presque 3 ans. Je n'ai donc aucune idée de quand il reviendra, ni SI il reviendra.J'y travaille depuis le 14 août 2015, soit un an. Ma question est la suivante: j'aimerais partir, j'ai peut-être un autre boulot derrière, mais rien de certain. Existe t-il une forme de rupture d'un commun accord qui me permettrait de toucher des indemnités chômage, au cas où je n'ai pas de boulot tout de suite derrière?
Autre question, est-ce parfaitement légal et sans risque d'amende pour l'employeur?
Je vous remercie d'avance pour votre aide, et vous souhaite une très bonne journée.

Par **P.M.**, le **09/09/2016** à **21:41**

Bonjour,
Il faudrait savoir si à l'origine ce CDD comportait une période minimale mais il est tout à fait possible de le rompre légalement par un accord commun avec l'employeur et un avenant lui fixant un terme précis ce qui vous ouvrirait droit à indemnisation par Pôle Emploi...

Par **Lune1407**, le **10/09/2016** à **14:34**

Bonjour, et merci pour votre réponse rapide !
Si je comprends bien, cela nécessiterait de rédiger une lettre avec mon employeur précisant que les deux parties conviennent de mettre fin au contrat, et en supplément un avenant fixant une date de fin à mon contrat ? Cet avenant est-il possible en tenant compte du salarié que je remplace? Car je pensais qu'il n'était pas possible de toucher à son contrat tant qu'il était en arrêt. Dans mon contrat, la période minimale (d'essai) était fixée à 2 semaines. D'autre part, je tiens à rassurer mon employeur sur le fait qu'il n'y a aucun risque pour eux avec l'inspection du travail et qu'ils pourront réembaucher qqun après moi aux mêmes conditions/salaires/horaires sans attirer les suspiscions d'un contrôleur de l'inspection du travail ?
Merci d'avance pour vos précisions.

Par **P.M.**, le **10/09/2016** à **15:26**

Il n'est pas possible à l'une des parties de rompre le CDD unilatéralement sauf pour par exemple embauche en CDI pour le salarié ou faute grave par l'employeur mais par accord commun, c'est possible...
L'employeur n'a pas à s'inquiéter puisque ceci est prévu à l'art. L1243-1 du Code du Travail...

Par **Lune1407**, le **10/09/2016** à **15:43**

Très bien. Et concernant cette histoire d'avenant au contrat, sachant que l'on est pas censé toucher au contrat du salarié en arrêt maladie,êtes-vous sûr que l'on peut faire un avenant à mon contrat pour fixer une date de fin? Et si je comprends bien, je ne peux pas démissionner d'un CDD?
Ce sera la dernière question, c'est juste pour avoir tous les éléments nécessaires.

Par **janus2fr**, le **10/09/2016** à **15:50**

Bonjour,
Je ne comprends pas votre référence au contrat du salarié remplacé ! Ce que vous dit PM, c'est qu'il suffit que votre employeur et vous signiez un avenant à votre contrat de CDD pour y fixer une date de fin. Il n'y a aucun rapport avec le contrat de la personne remplacée !

Par **Lune1407**, le **10/09/2016** à **15:59**

Je me posais cette question car mon employeur m'avait informé au début de notre collaboration, qu'on ne pourrait toucher en aucun cas aux termes du contrat, étant donné que celui-ci a été établi sur les termes exactes du salarié que je remplace. D'où ma question. Mais si vous me dites qu'il n'y a aucun rapport et qu'on peut faire un avenant à mon contrat, je vous crois volontiers :-). Pardonnez-moi de chipoter, je veux simplement être sûre de tout bien comprendre et d'avoir tous les éléments nécessaires. Merci beaucoup de votre aide et de vos réponses.

Par **P.M.**, le **10/09/2016** à **16:12**

Vous ne pouvez d'autant plus pas démissionner d'un CDD que cela n'existe que pour un CDI, comme le licenciement d'ailleurs...
Si l'employeur a des doutes pour la possibilité de rompre un CDD par un accord commun qu'il soit à terme précis ou à terme imprécis d'ailleurs, il n'a qu'à se rapprocher de l'Inspection du Travail qui devrait lui confirmer que c'est légal...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Lune1407**, le **10/09/2016** à **16:22**

Je vous remercie pour toutes vos réponses et vous souhaite un bon week-end.
Cordialement

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés