



Comment quitter mon cdd que j'ai signé en 2014

Par **Fripouille007**, le **05/03/2016 à 08:19**

Bonjour à tous,

Je suis en cdd depuis septembre 2014 pour remplacer un congé maternité.

Il est mentionné que si la salariée ne revenait pas en septembre 2015 mon contrat continuerait mais sans que soit spécifier une date de fin.

Je dois me faire opérer dans deux semaines mais mon employeur ne veut pas me donner ma journée et aimerait que j'attende mes prochaines vacances.

Psychologiquement je suis épuisée et les relations sont très conflictuelles avec mon employeur.

J'aimerais savoir si je peux demander au comptable un nouveau contrat cdd le faisant se terminer fin mars comme je n'en ai pas?

Je ne peux pas faire une rupture conventionnelle car j'ai besoin de percevoir les assedics au moins un moment car je suis toute seule avec mon enfant.

Merci de votre aide.

C

Par **P.M.**, le **05/03/2016 à 08:50**

Bonjour,

Ce n'est pas l'employeur qui décide d'une date d'opération et d'une convalescence éventuelle...

Il vous suffirait de fournir un certificat d'hospitalisation et arrêt-maladie éventuel...

Ce n'est certainement pas le comptable qui prendra l'initiative d'établir un avenant sans en référer à l'employeur donc autant lui demander directement...

Une rupture conventionnelle ouvre des droits à indemnisation par Pôle Emploi mais n'existe pas pour un CDD mais uniquement pour un CDI, pour un CDD, on parle de rupture d'un commun accord (écrit bien sûr)...

Par ailleurs, un congé maternité d'un an, cela est très étonnant et le motif devrait être plus explicite, lorsque le CDD de remplacement est jusqu'au retour de la personne absente, donc à terme imprécis, il doit comporter une durée minimale, ce qui semble être le cas...

Par **Fripouille007**, le **05/03/2016 à 09:33**

Merci de votre réponse

Effectivement je voulais écrire congé parental.

Sur mon contrat il n'est pas stipulé de date de fin, juste que je remplace ma collègue. L'année dernière il était écrit qu'il s'arrêterait en août 2015 ms que si elle ne revenait pas, le contrat se poursuivrait.

Une rupture d'un commun accord m'ouvre des droits à pôle emploi ms qu'au bout de la fin du contrat.

Je peux effectivement fournir un document pour mon hospitalisation mais mon patron, avec qui les relations sont conflictuelles, m'a bien fait comprendre qu'il ne serait pas content et me le ferait comprendre.

J'aimerais partir au plus vite car même psychologiquement je suis épuisée. Je pensais lui dire qu'on voit pour signer un autre cdd pour cette année qui s'arrête à la fin du mois de Mars comme lui ne me supporte plus.

Qu'en pensez-vous? Même si le congé parentale n'est pas terminé est-il possible de le faire?

Par **P.M.**, le **05/03/2016** à **09:57**

Une rupture d'un commun accord, vous ouvre des droits immédiatement à indemnisation par Pôle Emploi sinon, je ne vois pas à quoi cela servirait si vous deviez poursuivre le CDD...

Vous ne pouvez pas signer un autre CDD mais un avenant à celui en cours fixant un terme précis à la date convenue en commun...

Par **Fripouille007**, le **06/03/2016** à **23:47**

Bonsoir,

Je vous assure que ma collègue ayant rompu son contrat d'un commun accord a dû attendre la fin initiale de son cdd pour percevoir une indemnité de pôle emploi. J'ai pour le coup cette crainte...

Le mieux serait certainement un licenciement pour faute grave. Pas de préavis, pas d'indemnités et je peux percevoir les assedics rapidement.

Merci pour votre aide.

cordialement

Par **janus2fr**, le **07/03/2016** à **07:01**

Bonjour,

La rupture d'un commun accord ouvre bien droit aux allocations chômage immédiatement comme il vous a été dit.

Le plus simple étant de signer un avenant fixant un terme précis au CDD, comme ça, c'est considéré comme la fin normale du CDD.

Par **P.M.**, le **07/03/2016** à **09:54**

Bonjour,

Je réaffirme aussi que la rupture d'un commun accord est à effet immédiat de même que l'indemnisation par Pôle Emploi avec les jours de carence et de différés d'indemnisation habituels d'ailleurs je me demande comment on pourrait vous demander après la rupture d'attendre la fin du CDD pour l'être puisqu'il est à terme imprécis...

Il suffit de lire le § 6.1.3.1 de la Fiche 1 de la [CIRCULAIRE UNEDIC N° 2014-26 DU 30 SEPTEMBRE 2014](#)...