



Rupture CDD indéterminé

Par **Sen Kolyan**, le **30/01/2017** à **22:40**

Bonsoir,

J'enchaîne CDD sur CDD depuis maintenant 21 mois.

Je suis actuellement en CDD "jusqu'au retour d'une collègue en congé parental", cette collègue prolonge d'un an son congé.

J'aimerais rompre mon CDD car après mainte demande de CDI ça n'aboutit à rien.

Je vais tenter une rupture conventionnelle.

Mais s'il refuse, quelles sont les autres options (sans perdre trop d'indemnité)?

Sachant que je suis vendeuse et sous une convention nationale de commerce de gros IDCC 573.

Merci d'avance

Par **P.M.**, le **30/01/2017** à **23:15**

Bonjour,

Vous ne pouvez pas "tenter" une rupture conventionnelle qui n'existe que pour un CDI, vous ne pouvez demander à l'employeur qu'un accord amiable à l'employeur avec un avenant pour raccourcir le terme du CDD ou plutôt en fixer un précis mais l'employeur est libre de refuser...

Il faudrait savoir si tous les CDD successifs avaient pour motif le remplacement d'une personne absente...

Par **Sen Kolyan**, le **31/01/2017** à **04:49**

Merci de votre réponse rapide.

Oui tous les contrats sont des remplacement.

Voici le détail:

1er contrat: 30/03/15 au 30/06/15 pour "remplacement des personnes qui soldent leurs congés"

2e contrat: 01/07/15 au 31/08/15 pour "remplacement des vendeuses pour congés annuels"

3e contrat: 01/09/15 au 31/12/15 pour "remplacement du congé parental et surcroît de travail en fin d'année"

4e contrat: 01/01/16 à ... Pour "remplacement de Mme M. actuellement en congé parental, jusqu'à son retour (non déterminé à ce jour)".

Dans ce dernier contrat, aucune durée minimum de travail n'a été précisé..

Par **P.M.**, le **31/01/2017** à **08:56**

Bonjour,

Le CDD semblent conclus d'une manière illégale et vous pourriez vous en servir pour faire pression afin d'obtenir un accord amiable si vous voulez quitter l'entreprise sinon obtenir une requalification en CDI...

Les deux premiers ne peuvent pas être pour le remplacement de plusieurs personnes à la fois et mentionner sur chaque contrat le non de chacune d'elles ainsi que leur qualification, le troisième ne peut pas être pour deux motifs à la fois et même chose pour la personne remplacée et le dernier devrait comprendre une durée minimale...

Par **Sen Kolyan**, le **31/01/2017** à **16:04**

Bonjour,

Merci beaucoup pour vos précieuses informations.

Je vais en informer mon patron de mon désir de quitter son entreprise dans la semaine.

Je vais donc rechercher les textes stipulant qu'il doit y être inscrit le nom des personnes que j'ai dû remplacer, le remplacement de plusieurs personnes et la durée minimal de travail dans le dernier contrat.

Cordialement,

K.

Par **P.M.**, le **31/01/2017** à **17:23**

Vous pouvez vous référer à [l'art. L1242-12 du Code du Travail](#) :

[citation]Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il comporte notamment :

1° Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2

2° La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

3° La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
---[/citation]

Vous pouvez vous appuyer aussi sur [l'Arrêt 04-43053 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]En application de l'article L. 122-1-1 1° du code du travail, le contrat à durée déterminée ne peut être conclu que pour le remplacement d'un salarié absent. Encourent dès lors la cassation des arrêts qui déboutent des salariés de leur demande en requalification de contrats de travail à durée déterminées dont chacun comportait les noms de plusieurs salariés remplacés en raison de leur absence[/citation]

L'[art. L122-1-1](#) est devenu l'[art. L1242-2](#) et ici c'est encore pire puisque les nom des salarié(e)s remplacé(e)s ne sont même pas indiqués apparemment...

Par **Sen Kolyan**, le **03/02/2017** à **20:28**

Update: j'ai adressé une lettre recommandée disant que je souhaitais une rupture a l'amiable de mon CDD.

Mon boss me dit que les ruptures a l'amiable d'un CDD ça n'existe pas et que ma lettre est donc considérée comme une démission..

Est-ce vrai?

Par **P.M.**, le **03/02/2017** à **20:53**

Vous pourriez lui répondre qu'une démission n'existe que pour un CDI et donc que vous ne pouvez pas avoir démissionné d'un CDD et qu'en plus il faut qu'elle soit donnée sans équivoque...

Pour sa formation, vous pourriez aussi lui indiquer l'[art. L1243-1 du Code du Travail](#) :

[citation]**Sauf accord des parties**, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Lorsqu'il est conclu en application du 6° de l'article L. 1242-2, le contrat de travail à durée déterminée peut, en outre, être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, dix-huit mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de sa conclusion.[/citation]

Surtout, il faudrait que vous continuiez de vous présenter à votre travail et que s'il refuse de vous laisser accéder à votre poste de travail, vous exigiez un écrit...

Par **Sen Kolyan**, le **23/02/2017** à **11:41**

Bonjour,

Mise à jour de la situation: ils ont finalement accepté la rupture a l'amiable et nous avons convenu de la date de fin de contrat qui est la fin du mois.

Pour MES soldes de tout compte (de mes anciens contrats) de combien de temps a t il le droit de me faire patienter pour les obtenir?

Je dois réclamer mes soldes de tout compte ainsi que l'attestation pôle emploi n'est ce pas?

Merci d'avance

K.

Par **P.M.**, le **23/02/2017** à **14:10**

Bonjour,

C'est je pense l'issue que vous souhaitiez...

Il est admis que le solde de tout compte ainsi que l'attestation destinée à Pôle Emploi puissent être délivrés au plus tard à la date habituelle de la paie...

Ces documents étant quérables, normalement vous devez aller les chercher...

Il faudrait veiller à ce que l'attestation destinée à Pôle emploi mentionne bien comme motif de rupture "Fin de CDD" ou à la rigueur "Accord amiable de rupture"...

Par **P.M.**, le **23/02/2017** à **17:33**

Disons que normalement l'employeur aurait dû verser l'indemnité de fin de contrat ou de précarité au terme de chacun des CDD mais on ne peut pas parler de solde(s) de tout compte qui ne peu(ven)t sous cette appellation concerner que le dernier bulletin de salaire lors du départ de l'entreprise...

Par **P.M.**, le **23/02/2017** à **18:11**

Il ne peut s'agir d'un solde de **tout compte** puisque normalement dans le cas de CDD successifs les congés payés ne sont pas soldés ce n'est pas parce qu'une disposition légale est incomplète que l'on ne peut pas comprendre le sens et la portée d'une expression...