

démission d'un CDD

Par **Aydin**, le **24/07/2009** à **00:44**

Salut

On m'a proposé un CDD tps plein de 6 mois. Problème, je reprends les cours en septembre. Vu la difficulté de trouver un boulot et le besoin de pépètes, je voudrais bien accepter l'offre - en prétendant que j'arrête mes études, la boîte d'interim connaissant mon dilemme d'étudiant - et arrêter le job du jour au lendemain dès que je reprend les TD.

A priori, on peut rompre unilatéralement et sans motifs un CDD, d'autant que beaucoup le font il paraît.

Mais existe t il des risques? Qu'ils me poursuivent par exemple et qu'ils s'appuient sur ma mauvaise foi?

Qu'en dites vous?

Par **jeeecy**, le **24/07/2009** à **11:05**

non c'est l'inverse

on ne peut pas rompre un CDD du jour au lendemain comme cela, il faut un accord avec l'entreprise, sauf si tu justifies d'un CDI à la place du CDD...

tu risques donc de devoir des dommages et intérêts à ton employeur ;)

Par **Lorella**, le **24/07/2009** à **11:51**

Bonjour

Une fois la période d'essai passée, vous ne pouvez plus rompre le CDD, sauf comme dit Jeeecy si vous avez conclu un CDI.

Vous parlez de CDD et ensuite d'interim. Attention la période d'essai diffère selon le type de contrat :

arrow

CDD :

la durée maximale est de :

d'un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à 6 mois,

d'un mois, dans les autres cas.

:arrow:

Image not found (type unknown)

CTT

cette durée ne peut être supérieure à :

2 jours lorsque la durée du contrat est inférieure ou égale à 1 mois,

3 jours lorsque la durée du contrat est comprise entre 1 et 2 mois,

5 jours lorsque la durée du contrat est supérieure à 2 mois.

Par **Camille**, le **24/07/2009** à **12:20**

Bonjour,

[quote="Aydin":2wbf5zrh]

A priori, on peut rompre unilatéralement et sans motifs un CDD, d'autant que beaucoup le font il paraît.

[/quote:2wbf5zrh]

Je ne sais pas d'où vous sortez ce genre d'information mais méfiez-vous des Légendes Urbaines qui circulent facilement, notamment sur Internet.
(en évitant de participer à leurs propagations...)

Par **Aydin**, le **24/07/2009** à **13:41**

Oui c'est un CDI qu'on peut rompre unilatéralement - je devais pas être frais hier soir. Je me disais juste qu'il était cohérent de pouvoir rompre n'importe quand des contrats aussi précaires.

Donc j'encours des poursuites si je le romps le contrat avant son terme sans motif légitime.

Hypothèse. L'embauche est conditionnée par la domiciliation dans la ville du lieu de travail ou la possession d'un véhicule. Je suis pas véhiculé mais j'ai un oncle susceptible de m'heberger dans la ville en question. Mettons que j'avance que je me suis fait jeter dehors et donc que je ne peux plus matériellement me rendre sur le lieu de travail. Motif légitime de rupture?

Est-ce que quelqu'un aurait connaissance de chiffres ou de tendances des employeurs à poursuivre les fuyards^^?

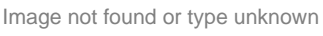
(boulot en centre d'appels, hotliner)

Par **jeeecy**, le **24/07/2009** à **17:51**

[quote="Aydin":gwen4a12]Est-ce que quelqu'un aurait connaissance de chiffres ou de tendances des employeurs à poursuivre les fuyards^^?

(boulot en centre d'appels, hotliner)[/quote:gwen4a12]

les statistiques dans un cas comme cela ca ne veut rien dire... il suffit de tomber sur celui qui

poursuit 

En plus en cette période sombre de l'économie, je pense que les employeurs poursuivent les salariés (en tout cas c'est ce que je ferai à leur place)

Mais bon tu peux peut-être négocié un cdd plus court, non?

Par **Camille**, le **25/07/2009** à **11:47**

Bonjour,

[quote="Aydin":7p4aq1us]


Hypothèse. L'embauche est conditionnée par la domiciliation dans la ville du lieu de travail ou la possession d'un véhicule. Je suis pas véhiculé mais j'ai un oncle susceptible de m'heberger dans la ville en question. Mettons que j'avance que je me suis fait jeter dehors et donc que je ne peux plus matériellement me rendre sur le lieu de travail. Motif légitime de rupture?

[/quote:7p4aq1us]

Bien évidemment... que non ! Sinon, ce serait trop facile...

VOUS DEVEZ, par contrat, être domicilié dans la ville, à vous de vous débrouiller pour respecter cette clause par tous moyens. Clause discutable d'ailleurs, peu importe où vous habitez ou que vous ayez un véhicule ou pas, le principal étant que vous soyez tous les jours à votre poste aux heures prévues. La façon dont vous vous y prenez ne regarde pas l'employeur.

Par contre, ce pourrait être un motif, pour votre patron, de vous virer avec un motif légitime... :lol:



Par **Aydin**, le **26/07/2009** à **00:27**

D'accord. Maintenant supposons que je commence à multiplier les retards au moment ou je souhaite arrêter de travailler.

Je serais viré sans aucune suite? (ce qui me conviendra largement)

N'est-ce pas la façon la moins risquée de mettre fin à un CDD?


Par **Camille**, le 27/07/2009 à 13:02

Bonjour,

[quote="Aydin":bp3vne9h]

Je serais viré sans aucune suite? [/quote:bp3vne9h]

:roll:

Tout dépendra de l'attitude, bienveillante ou pas, de votre patron... 

Par **d4im**, le 27/07/2009 à 13:14

[quote="Aydin":mkm432y1]

Est-ce que quelqu'un aurait connaissance de chiffres ou de tendances des employeurs à poursuivre les fuyards^^?

(boulot en centre d'appels, hotliner)[/quote:mkm432y1]

Tentez votre chance !

L'employeur doit pouvoir justifier d'un préjudice lorsqu'il y a rupture d'un CDD. Pour le salarié c'est simple : c'est les salaires qu'il n'aura pas perçus. Pour l'employeur, c'est plus obscur : cela dépend de la nature de votre emploi. Si vous êtes le seul salarié de l'entreprise et que votre départ provoque un grave dommage à votre employeur, ce dernier n'hésitera pas à vous intenter un procès. Maintenant, vous êtes sur une centrale d'appel, j'imagine que vous êtes une centaine, le préjudice direct (et réel ?) de votre départ n'est que minime. C'est pour cela d'ailleurs qu'il y a très peu d'employeurs qui poursuivent leur salarié au motif d'une rupture

d'un CDD (Parole de J-E Ray ! )

Par **Camille**, le 28/07/2009 à 08:14

Bonjour,

Bof... Il y a des employeurs plus vicieux qui, ayant flairé la combine, se gardent bien de provoquer la rupture et laissent "pourrir la situation" jusqu'à la fin du CDD. Ce qui empêche - de facto - le salarié de se faire embaucher ailleurs.

En calculant "judicieusement" le salaire résiduel à minima pour tenir compte (largement) des heures d'absence.

Le calcul est fait de telle sorte que le différentiel reste trop faible pour que salarié en CDD ait le courage d'engager une procédure au CPH pour si peu.

Bien évidemment, chaque absence fera soigneusement l'objet d'un avertissement solennel de plus en plus "vigoureux".

Okazou...

Bien évidemment aussi, inutile de demander à l'employeur un certificat de travail élogieux en fin de CDD et peut-être vaudra-t-il mieux passer cet emploi sous silence sur son CV...

Par **Kem**, le **28/07/2009** à **13:04**

;)

Image not found or type unknown

Un tit lien : <http://www.chaumont-avocat.org/mai2001.php>

Et puis surtout :

[http://www.travail-solidarite.gouv.fr/i ... sommaire_9](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/i...sommaire_9)

[quote:21qu0gym][b:21qu0gym]Dans quelles conditions le contrat peut-il être rompu ?[/b:21qu0gym]

Le CDD peut être rompu avant son échéance uniquement dans les cas suivants (sous réserve des règles particulières éventuellement applicables aux contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi : CIE, CI-RMA...) :

1. [color=#8000FF:21qu0gym]à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée[/color:21qu0gym]. Le salarié doit alors respecter un préavis d'une durée égale à 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du CDD (renouvellement inclus) ou - s'agissant d'un CDD sans terme précis - de la durée du contrat effectuée. Dans tous les cas, le préavis ne peut excéder 2 semaines. Toutefois, avec l'accord de l'employeur, le salarié peut être dispensé de préavis ;
2. [color=#8000FF:21qu0gym]accord conclu entre l'employeur et le salarié[/color:21qu0gym] ;
3. [color=#8000FF:21qu0gym]force majeure[/color:21qu0gym], c'est-à-dire un événement exceptionnel, imprévisible et insurmontable qui rend impossible l'exécution du contrat de travail (des difficultés économiques ou la liquidation judiciaire de l'entreprise ne constituent pas, pour l'employeur, des situations de force majeure) ;
4. [color=#8000FF:21qu0gym]faute grave[/color:21qu0gym]de l'employeur ou du salarié.

En dehors de ces quatre situations, la rupture prématurée du contrat est sanctionnée, selon qu'elle est le fait de l'employeur ou du salarié :

1. l'employeur doit verser au salarié des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat ;
2. [color=#8000FF:21qu0gym]le salarié peut être condamné à verser à l'employeur des dommages-intérêts correspondant au préjudice réellement subi par l'entreprise[/color:21qu0gym][quote:21qu0gym][color:21qu0gym][color:21qu0gym][color:21qu0gym][color:21qu0gym]

Par **Ishou**, le **15/08/2009** à **11:40**

Vous savez que vous pouvez être viré, ok, mais pour faute? Là, non seulement vous ne faites de préavis, ok, mais vous risquez de ne pas avoir votre paye