

Rupture d'un CDD - rupture conventionnelle?

Par **jackson**, le **24/02/2009** à **10:41**

BONJOUR,

[i:kv55b9r2]J'épluche tout les forum depuis 1 semaine. il n'y a pas de sources précises, certain disent oui c'est possible d'autres disent non ça n'existe pas.

[/i:kv55b9r2]

[b:kv55b9r2]Je vous explique ma situation :[/b:kv55b9r2]

Je suis en CDD depuis le 01/01/2009, et j'ai signé mon contrat jusqu'à fin juin 2009.

La société qui m'emploie est une société de prestation de services qui me place pour le moment en mission chez un de ces clients.

Ce client n'a plus besoin de mes services et a conclu d'une fin de mission pour le 28/02/09 avec ma boite.

Jusque là, pas de soucis. Sauf que ma boite n'a plus de mission pour moi et aimerai mettre fin à ce CDD.

Impossible, car il ne s'agit pas de faute grave, de cas de force majeur...

Le seul recours est : la rupture à l'amiable.

L'employeur me demande donc de lui écrire une lettre lui demandant de mettre fin à mon CDD. Il pensait, ou du moins m' a fait croire qu'il pensait qu'en mettant fin à ce CDD de la sorte, j'aurai droit au ASSEDIC.

Mais ce n'est pas le cas, les assedic le prennent comme une démission.

Par contre j'ai le droit de demander des indemnité s'élevant au minimum aux salaire que j'aurai perçu jusqu'à la fin de mon CDD.

Ce point là n'est pas envisageable pour lui ^^.

C'est donc moi qui prend la décision... Je suis en sécurité, je sais qu'il ne peut pas se séparer de moi comme ça.

Cependant, j'aimerais qu'on puisse tout de même trouver un arrangement car je souhaiterais quitter cette boite rapidement.

J'ai entendu parler de la rupture conventionnelle homologuée.

Officiellement, elle ne s'appliquera qu'aux CDI. Mais il semblerait qu'on puisse également s'en servir pour un CDD.

Est-ce vrai? (je ne pense pas)

Cela me permettra de toucher les assedic en attendant de retrouver un boulot.

Mon boss m'a également dit qu'il pouvait tout simplement faire croire aux assedic qu'il s'agit d'une fin de contrat normale. Il m'a précisé qu'il devait juste cocher une certaine case lors de cette déclaration et tout serait réglé.

EN GROS : Y-a t'il une possibilité de rompre ce contrat afin que derrière je puisse avoir droit au ASSEDIC? peut être avec cette rupture conventionnelle homologuée....

Sinon il ne me reste plus qu'à signer à l'amiable et négocier le plus possible...
Ai-je été clair?

:))

Image not found or type unknown

Merci par avance

Par **Camille**, le **25/02/2009** à **09:26**

Bonjour,

A mon humble avis, les solutions applicables aux seuls CDI ne sont évidemment pas transposables aux CDD.

A priori, pas d'autre solution pour votre employeur que de vous payer jusqu'au terme prévu. Le fait qu'il ne trouve plus à vous employer, c'est son problème. C'est la règle des CDD avec date de fin précise.

Mais, vous écrivez...

[quote="jackson":34e25ju5]

L'employeur me demande donc de lui écrire une lettre lui demandant de mettre fin à mon CDD. Il pensait, ou du moins m' a fait croire qu'il pensait qu'en mettant fin à ce CDD de la sorte, j'aurai droit au ASSEDIC.

Mais ce n'est pas le cas, les assedic le prennent comme une démission.

[/quote:34e25ju5]

Donc, c'est déjà fait et l'Assedic est au courant ? Dans ce cas-là, trop tard pour "changer de fusil d'épaule".

Par **jackson**, le **25/02/2009** à **10:40**

Merci pour cette première réponse

Non, il ne sont pas au courant...

Moi ça m'arrange également de mettre fin à ce CDD plus tôt car j'ai pas envie de continuer dans cette boîte, c'est une perte de temps....

Je me suis renseigné sur un autre point.

Il m'a proposé une mission à presque 200 Km de chez moi... j'ai refusé.

Pourtant mon contrat stipule que je suis obligé d'accepter.

Il aurait donc la possibilité de me virer pour non respect des termes du contrat. ce qui je crois est considéré comme une faute grave... donc derrière ASSEDIC.

A côté de ça j'aurai pu négocier certaine indemnité de départ grâce à un accord

transactionnel qui restera entre lui et moi.

Il refuse " ce n'est pas la politique de la boîte" il craigne des procès... pourtant cet accord permet justement de mettre les 2 parties d'accord il ne risque pas grand chose!

Par **alasoop**, le **01/03/2009 à 18:24**

salut,

attention ce n'est pas parce qu'une clause de mobilité existe qu'elle est valablement utilisée. en réalité la clause de mobilité ne permet pas plus qu'une mutation dans le bassin d'emploi.

le lieu de travail " n'étant qu'une information ".

elle ne sert à l'employeur que lorsqu'il sort du bassin d'emploi.

quid de la notion de bassin d'emploi...

cf; le juge et aïe pour l'employeur qui se trompe... bref,

il faut dire, que la jurisprudence considère la clause de mobilité comme une prérogative de l'employeur tirée de son pouvoir de direction et donc, elle ne constitue qu'un changement des conditions de travail.

Cependant, la validité de la clause de mobilité dépend d'une somme de conditions.

Ainsi, elle doit être justifiée - par l'intérêt de l'entreprise - et proportionnée - au but recherché – L.120-2CT

De l'intérêt de l'entreprise :

La jurisprudence a relevé que l'intérêt de l'entreprise pouvait être d'ordre économique comme organisationnel ou encore relever d'une technique de gestion de personnel – turn-over -

Proportionnée au but recherché :

La mise en œuvre de la clause de mobilité doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et être proportionnée, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé au salarié.

Elle doit également permettre au salarié, en fonction de sa situation personnelle, un délai raisonnable pour s'organiser.

Elle doit encore, conformément au principe de bonne foi contractuelle tiré de l'art-L.120-2CT, rechercher des solutions alternatives au déplacement du salarié dans une situation familiale particulière.

Ainsi, la jurisprudence a pu relever « la mise en œuvre d'une clause de mobilité qui remet en cause les libertés fondamentales que sont le libre choix du domicile et le droit à une vie de famille normale doit satisfaire aux conditions de l'art- L.120-2CT. »

et donc, rien ne dit que le refus de suivre une clause de mobilité est sanctionnable a priori. si en raison des conditions (cf) elle constitue une modification des conditions contractuelles et non un simple changement des conditions de travail, alors il est clair que le salarié peut la refuser.

il serait bon de rester chez cet employeur tout en vous occupant discrètement par ailleurs... en attendant qu'il rompe votre contrat. peut-être se lacera-t-il avant vous !

Par **tite live**, le **02/03/2009** à **22:53**

Tout à fait d'accord avec Alasoop. Dans le cas d'espèce il me semble judicieux d'occuper un autre emploi. Mais attention à ne pas dépasser la durée légale du travail qui est de 48 heures par semaine toutes emplois confondus.