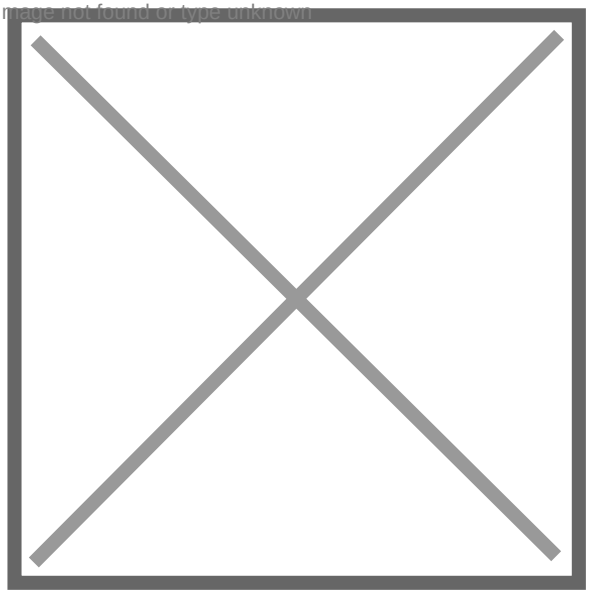
Image not found or type unknown



Possibilité de rompre un cdd ?

Par **ocaili**, le **26/10/2012** à **19:33**

Bonjour,

Je représente une petite association avec de très faibles moyens.

Nous avons 4 salariés en CUI-CAE dont l'une a été embauchée en septembre 2011 sur un projet pour lequel elle a été payée pendant un an et qui n'a pas abouti (elle a commencé à travailler sur le projet en décembre et de toute façon avec le recul, elle n'en était pas capable). Elle n'a donc pas justifié les 20h hebdomadaires pour lesquelles elle était payée et nous lui avons même payé des paniers repas pour des cours de danse qu'elle effectuait pour le compte d'une autre association pour l'arranger (nous étions partis du principe qu'elle ferait ses 20h et que le projet aboutirait + parce qu'elle était financièrement dans une situation compliquée et on voulait l'arranger).

Nous avons resigné en septembre 2012 en modifiant ses missions pour s'adapter à ses capacités, en ne lui confiant que des cours de danse dans le cadre de notre association et pour le compte de l'autre association, par contre nous avons décidé de lui supprimer les paniers repas qui n'avaient plus lieu d'être (pour justifier son salaire !!!).
Sauf qu'elle nous dit maintenant que pour cette autre association elle allait se mettre en statut auto entrepreneur (pour ne pas perdre en salaire en fait) donc nous nous retrouvons encore une fois avec une salariée qui ne fait pas ses heures et qui nous coûte de l'argent.

Quelles possibilités a-t-on d'interrompre le contrat sans que cela ne grève encore notre budget déjà en difficulté ? Nous avons malheureusement dépassé la période d'essai liée à la signature de son CAE... (elle a joué la montre exprès)

Par ailleurs, peut-on ne la payer que 10h par semaine alors qu'elle a un contrat de 20h ?

Un gros MERCI par avance de m'avoir lu et pour vos précieux conseils car nous ne savons vraiment pas quoi faire pour régulariser cette situation et/ou interrompre le contrat sans prendre sur notre budget...

Par **pat76**, le **27/10/2012** à **14:52**

Bonjour

C'est un CDD.

Article L 1243-1 du Code du travail:

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échénace du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le méd ecin du travail.

Article L 1243-4 du Code du travail: (alinéa 1)

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L 1243-8.

Si votre salarié à un contrat de travail à temps partiel de 20 heures, vous devez lui donner du travail pour le temps stipulé dans le contrat.

Si vous ne la faites travailler que 10 heures, votre salariée sera en droit d'exiger le paiement de la totalité des heures prévues au contrat.

Vous pouvez exiger de votre salariée qu'elle travaille pendant les 20 heures précisées dans le contrat de travail.

Vous avez établi un planning de ses jours de travail, des horaires où elle doit être présente (et travailler) et de ses jours de repos?

C'est une obligation lorsque le contrat de travail est à temps partiel (article L 3123-14 du Code du travail)

Par **ocaili**, le **28/10/2012** à **22:34**

Bonjour,
Merci pour votre réponse.
Le problème est qu'elle est prof de danse et qu'elle a déjà d'autres prestations les autres jours et n'a donc plus suffisamment de disponibilités sur son emploi du temps pour pouvoir faire ses 20h par semaine si on n'englobe pas les heures qu'elle fait pour le compte de l'autre

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

association (que nous sous traitons) !
Elle refuse par ailleurs de travailler le week-end.
Ses seules disponibilités sont la journée en semaine mais nous n'avons pas de demande sur ces créneaux horaires.
Non nous n'avons pas fait de planning, si ce n'est les cours de danse qu'elle fait pour nous et pour le compte de l'autre association, que nous englobions dans ses horaires jusqu'à présent (mais maintenant financièrement ça ne l'intéresse plus car nous ne lui payons plus les paniers repas, non justifiés...)
Cordialement,

Par **pat76**, le **30/10/2012** à **14:16**

Bonjour

Vous avez appliqué ou pas cet article du Code du travail pour le contrat à temps partiel (même s'il est à durée déterminée) que vous avez signé avec votre salarié?

Article L3123-14

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés