



Rupture anticipé de mon cdd par mon employeur

Par **lalola**, le **25/03/2012** à **12:47**

Bonjour,

j'espère que vous pourrez m'apporter des réponses.

Je travaille en tant qu'unique esthéticienne pour un hôtel étoilé sur courchevel. c'est un hôtel équipé d'une cabine de soins esthétique et massage. mon employeur m'a toujours dit que je finirai le 09 avril. et brutalement, il m'annonce hier que mon contrat s'arrêtera le 28 mars (prévenu seulement 4 jours avant!). Je lui ai dit mais vous n'avez pas le droit, il ma répondu que de toute façon il n'y avait pas de date de fin sur mon contrat. J'ai vérifié et en effet il n'y a pas de date de fin de contrat écrite. c'est un contrat de travail a durée déterminé conclu pour la saison d'hivers 2011-2012. Dans la clause **Objet et Durée du contrat** il a seulement écrit : "Ce contrat à pour objet l'accomplissement de la saison touristique d'hiver 2011-2012 dans l'entreprise relevant du secteur des cafés-hôtel-restaurants. Le contrat de Mlle (moi) prendra automatiquement fin à l'échéance du terme."

J'aimerais qu'il me garde jusqu'au 9 avril comme celà été convenu surtout que l'hotel a encore des réservation de chambres jusqu'à cette date là! donc possibilité de soins esthétiques jusqu'au 9 avril. mais il me dit quil ne peut pas assurer mon salaire s'il n'y a pas de soins. il pense que les clients ne feront pas de soins esthétique les deux dernières semaines... il est devin ? j'ai eu 3 reservations hier!

De plus, j'avais trouvé un boulot d'été. je devais commencer début avril. En bonne poire, j'ai voulu respecter mes engagements avec mon directeur d'aller jusqu'au bout de mon contrat (c'est à dire le 9 avril) je leur ai donc dit que je ne pouvais pas commencer début avril, du coup, il ne me font commencer le 7 mai. je perds 3 semaines de travail à cause de ce

directeur. j'ai rappeler l'hotel de cet été ils m'ont dit quils aurait bien aimé me faire comencer début avril mais que c'été trop tard il avait déjà trouvé quelqu'un. donc au final je me suis bien fait grugé par mon directeur que je ne trouve pas du tout correct.

J'aimerais savoir s'il a le droit de m'arrêter mon contrat comme ça ?
est ce normal quil n'y ai pas de date de fin sur mon contrat ?

Puis je porter l'affaire en référé ?

Je vous remercie d'avance des réponses que vous m'apporterez...

Par **pat76**, le **25/03/2012** à **16:00**

Bonjour

Vous pourrez demander la requalification de votre CDD en CDI.

L'employeur était obligé de mettre une durée minimale du CDD.

Pas de terme précis d'indiqué vous pourrez demander la requalification de votre CDD en CDI devant le Bureau de Jugement du Conseil des Prud'hommes.

Lisez tout ce qui suit et afin d'informer votre employeur qu'il a du souci à se faire si il rompt le contrat qui n'a pas de date de terme, avant le 9 avril.

Article L1242-2 du Code du travail

Modifié par Ordonnance n°2010-462 du 6 mai 2010 - art. 1

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

Article L1242-7 du Code du Travail:

Le contrat de travail à durée déterminée comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié absent ;

2° Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;

3° Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;

4° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2.

Le contrat de travail à durée déterminée est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Article L1242-12 du Code du Travail:

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 ;

4° La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié au titre du 2° de l'article L. 1242-3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;

5° L'intitulé de la convention collective applicable ;

6° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

7° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;

8° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Article L1242-13 du Code du travail:

Le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

Article L1243-1 du Code du travail

Modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 49

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.

Article L1243-4 du Code du travail

Modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 49

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.

Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Article L1245-1 du Code du travail

Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3

Est réputé à durée indéterminée tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 1242-1 à L. 1242-4, L. 1242-6 à L. 1242-8, L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 2 mai 1967; Bull. Civ. IV, n° 348:

" Lorsque le contrat d'un salarié engagé pour une saison ne comporte aucune indication sur sa durée et sur son terme et que l'employeur ne démontre pas que le contrat comportait une échéance précise connue à l'avance du salarié, les juges justifient leur décision en constatant que le contrat était à durée indéterminée.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 19 novembre 1987; Bull. Civ. V, n° 656:

" L'omission des mentions obligatoires justifie, comme l'absence d'écrit, le requalification du contrat en vertu de la présomption de durée indéterminée."

N'hésitez pas à revenir sur le forum si votre employeur ne veut rien comprendre.

Cela lui coutera plus cher que de vous garder jusqu'au 9 avril.

Lisez ci-dessous.

Article L1248-4 du Code du travail:

Le fait de conclure un contrat de travail à durée déterminée ne comportant pas un terme fixé avec précision dès sa conclusion, en méconnaissance de l'article L. 1242-7, est puni d'une amende de 3 750 euros.

Le fait pour l'employeur de conclure un tel contrat sans fixer de durée minimale, lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, est puni de la même peine.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

Par **lalola**, le **26/03/2012** à **00:29**

pat76 je te remercie pour ces précieuses infos c'est très précis, mon contrat s'agit bien d'un contrat saisonnier, donc il n'est apparemment pas obligé d'indiquer une date précise de terme. mais il doit au minimum mentionner une durée minimale, ce qui n'est pas le cas! je lui ai fait confiance quand il m'a dit je vous garde jusqu'au 09 avril, jamais je n'ai pensé une seule seconde finir avant.

sur l'en-tête de mon contrat c'est écrit "contrat de travail a durée déterminé conclu pour la saison d'hiver 2011-2012" est ce suffisant d'écrire "saison d'hiver" pour faire passer ça pour une durée minimale?

Par **pat76**, le **26/03/2012** à **19:56**

Bonjour

Saison d'hiver comme date de terme est un terme imprécis qui ne sera pas accepté par le conseil des prud'hommes.

Une date minimale de terme doit être obligatoirement précisée. Jurisprudence constante de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation.

Donc, si votre employeur ne veut rien entendre, direction le bureau de jugement du Conseil des Prud'hommes pour demander la requalification du contrat.

Par **lalola**, le **28/03/2012** à **22:14**

bonsoir,

Aujourd'hui été mon dernier jour de travail, j'ai eu une conversation avec mon directeur je lui ai clairement exposé les faits en expliquant la situation. Il n'a rien voulu entendre. il me répond que c'est un contrat de saison, qu'il y a beaucoup moins de clients dans l'hôtel, il est donc obligé de me faire partir car il n'a pas le choix.

de plus il m'a donné tous mes papiers attestation assedic, solde de tout compte que j'ai refusé de signer. et surprise sur ma fiche de paie : je vois écrit 2 jours de CP pris.! ca alors et je ne suis pas au courant.

je lui ai demandé des explications il m'a alors répondu que j'avais sûrement 2 jours de congés d'avance. il est malin, c'est lui qui me mettrait en congés, il m'a tellement embrouillé avec des demi-journées pris et pas pris. bref il m'a bien grugé!

tous mes collègues de travail ont le même contrat de travail que moi et il en a fait partir plein comme ça.

donc maintenant prochaine étape lettre recommandée avec AR ou conseil prudhomme d'office?

Par **lalola**, le **28/03/2012** à **22:16**

ah et j'oubliais demain matin je dois le voir pour contester mes 2 jours de congés payés soit disant pris.

et je dois lui rapporter le solde de tout compte impérativement signé.

dois je le signer?

Par **pat76**, le **29/03/2012** à **14:26**

Bonjour

Vous ne signé pas le solde de tout compte.

Ensuite, vous envoyez une LRAR à votre employeur dans laquelle vous l'informer qu'il a rompu le contrat avant son terme et que vous allez l'assigner pour ce fait devant le Conseil des Prud'hommes pour faire valoir vos droits et réclamer des dommages et intérêts.

Que vos collègues qui se trouveraient dans la même situation agisse pareillement.

Je vous conseille de à l'inspection du travail avec votre contrat et vos bulletins de salaire et d'expliquer la situation.

Renseignez-vous afin de savoir si vous pourriez éventuellement demander la requalification du CDD en CDI, cela permettrait d'engager une procédure plus rapide devant le Bureau du Jugement du Conseil des Prud'hommes.

Si la requalification est possible, revenez sur le forum pour que je vous indique les textes du Code du travail pour faire votre demande.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 13 décembre 2006; pourvoi n° 05-41232:

" Lorsque le contrat a été conclu sans terme précis, l'indemnisation est évaluée en tenant compte de la durée prévisible du contrat."

Par **lalola**, le **31/03/2012** à **13:16**

j'ai envoyé une lettre recommandée avec AR à mon directeur lui expliquant que je me tenais toujours à sa disposition jusqu'au 9 avril, je lui ai rappelé le code du travail et j'ai envoyé une copie à l'inspecteur du travail en recommandée aussi.

l'inspecteur à prit contact avec moi puis l'a appelé. et finalement je suis réembauché à partir d'aujourd'hui jusqu'au 9 et les jours que je n'ai pas travaillé (jeudi et vendredi) vont être payé quand même.

j'ai obtenu gain de cause j'ai gagné! je suis super heureuse
merci beaucoup de m'avoir aidé.

il est génial ce site, très utile pour les personnes comme moi qui se font berné par leur employeur.

cordialement.

Par **pat76**, le **31/03/2012** à **14:19**

Bonjour lalola

Bon courage jusqu'au 9 avril.

Pour information, votre employeur devra le dernier jour de votre contrat, vous remettre l'attestation pôle emploi, le certificat de travail, votre bulletin de salaire d'avril et le solde de tout compte, et bien entendu le salaire.

Vous vérifierez que votre indemnité de précarité vous a bien été versée ainsi que l'indemnité compensatrice de congés payés.

Avant de signer le solde de tout compte, vous écrirez ceci:

"Sous réserve du respect de mes droits."

Ce qui vous permettra de pouvoir contester le solde de tout compte en cas de litige, au-delà des 6 mois pour la prescription d'une réclamation, imposés par le Code du travail.

Bon week end et ne vous étonnez pas si le directeur est un peu maussade...

Par **janette!**, le **08/08/2012** à **17:35**

Bonjour,

je viens de débiter un contrat saisonnier pour une durée minimale de 4 semaines (sans date de fin donc)

je souhaiterai savoir si jamais l'entreprise ont encore besoin de moi après les 4 semaines si j'ai le droit de refuser la prolongation du contrat ou si je suis obligée de rester dans l'entreprise jusqu'à ce qu'il n'est plus besoin de moi??

d'autre part étant donné que dans le contrat il est indiqué que l'entreprise me préviendra environ 2 jours avant la fin des 4 semaines pour me dire si il y a une suite ou non, je recherche tout de même un nouvel emploi au cas ou, si admettons je trouve un CDD, est ce valable pour avoir le droit de partir au bout des 4 semaines minimales?

merci d'avance