



Licenciement qui traîne depuis le 6 mars

Par **Discount**, le 19/04/2013 à 16:18

Bonjour, je souhaiterais trouver une solution au problème qui suit :

Voilà déjà la situation dans laquelle je suis :

En CDD depuis le 29 Janvier dans une nouvelle entreprise. Mon permis m'a été retiré pour 3 mois, du 6 Mars au 6 Juin (pour un accident involontaire) je me retrouve donc dans l'incapacité d'aller travailler (Employé en temps que maître chien à 40 kms de mon domicile).

Mon patron voulait que je démissionne, comme une démission ne donne pas droit au chômage (dont j'ai cruellement besoin pour les 3 mois ou je ne peux pas travailler) j'ai demandé un licenciement à l'amiable. J'ai réussi à l'obtenir après débat. Un PV a été signé le 29 Mars, à ce jour je n'ai pas reçu mon attestation de travail, solde de tout compte ni dossier assedic.

Après relance de ma part, ce matin je reçois une lettre recommandée me disant que j'ai rendez-vous le Mardi 30 Avril à 10h pour signer une rupture conventionnelle (procédure normale il me semble). J'ai aussitôt appelé l'entreprise, car en semaine, personne de mon entourage ne peut m'emmener et sans permis il me sera difficile de m'y rendre, le rendez-vous étant à 200 kms de mon domicile.

Voici donc le problème :

Selon la secrétaire, je mets de la mauvaise volonté à vouloir signer cette rupture conventionnelle, alors qu'elle même ne cherche pas d'autre solution pour que cela se passe sans histoire...

Quelle(s) solution(s) pourrai-je trouver pour avoir droit à mes 3 mois de chômage seulement ? La signature du licenciement traîne trop à mon goût, et je sens bien que j'aurai retrouvé mon

permis avant d'avoir touché le moindre sous...

Que puis-je faire pour accélérer les choses et avoir droit à mon chômage avant que cela ne soit trop tard ?

(S'il le faut je suis prêt à passer devant le conseil des Prud'hommes même si cela ne me plait pas d'en arriver là...)

Si un point n'est pas clair ou si vous avez une question, je reste à votre disposition.

Merci d'avance pour vos réponses

Par **Lag0**, le **19/04/2013** à **16:33**

Bonjour,

Il y a un gros problème dans votre énoncé.

Pour un CDD, il n'existe ni démission, ni licenciement, ni rupture conventionnelle.

Ces trois notions n'existent que pour les CDI !

Par **Discount**, le **19/04/2013** à **16:38**

Pour la démission je le savais, c'est pour cela que j'ai demandé un licenciement. Je m'étais renseigné et sauf erreur, il me semble qu'un licenciement à l'amiable est "possible".

Si toute fois rien de tel n'est possible, quelles solution ai-je dans mon cas et que puis faire pour avoir droit à 3 petit mois de chômage ?

Par **Lag0**, le **19/04/2013** à **16:52**

Je vous confirme que licenciement et rupture conventionnelle n'existent que pour les CDI.

En CDD, on parle de rupture de contrat, soit à l'initiative de l'employeur (uniquement pour faute grave du salarié), soit à l'initiative du salarié (pour faute grave de l'employeur ou pour obtention d'un CDI) ou à l'amiable (employeur et salarié sont d'accord pour rompre le contrat en signant un avenant raccourcissant le terme).

Par **Discount**, le **19/04/2013** à **17:18**

D'accord je comprend mieux.

Donc lors du rendez vous, je dois lui demander une rupture de contrat à l'amiable à partir du 6 mars (étant donné que j'ai du arrêté ce jour même) et non pas à la date du rendez vous.

Est-ce bien cela ?

Par **moisse**, le **19/04/2013** à **17:30**

C'est cela, moyennant quoi reste à vérifier que cette rupture d'un commun accord vous rend éligible aux allocations de retour à l'emploi.

Je n'en suis pas certain.

En effet un employeur normalement conscient des risques ne va pas accepter la substitution d'un nouveau contrat à un ancien plus long.

IL va y avoir constat d'une volonté commune de raccourcir la durée de l'engagement, avec renoncement de part et d'autre à toute action en relation avec cette nouvelle durée.

Par **Lag0**, le **19/04/2013** à **19:38**

Bonjour moisse,

La rupture d'un commun accord d'un CDD par avenant en raccourcissant le terme ouvre bien droit aux allocations chômage (si, bien entendu, le salarié remplit par ailleurs les autres critères).

Ce type de rupture ne met pas la rupture à l'initiative de l'un ou de l'autre puisque c'est la fin normale du CDD, l'avenant ayant simplement avancé cette fin. Le salarié ne peut donc pas être considéré comme démissionnaire.

Par **Discount**, le **19/04/2013** à **21:37**

Ok, je comprend donc les aboutissants, je vous remercie pour vos réponses