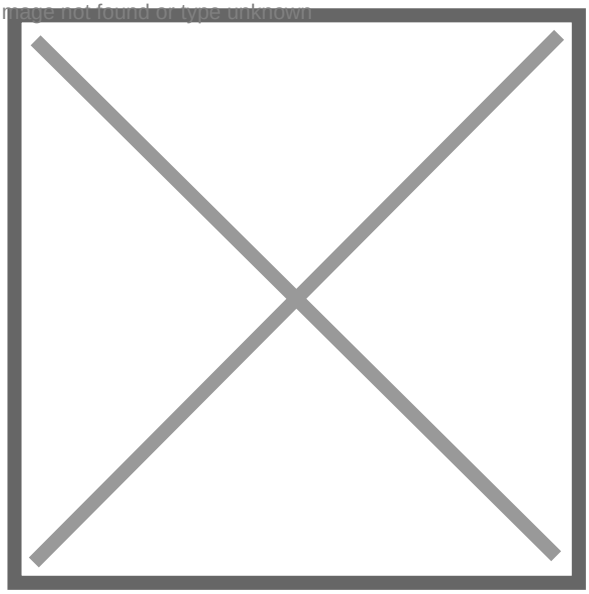
Image not found or type unknown



FIN de CDD anticiper la proposition de CDI

Par **Roma07**, le **09/01/2017** à **13:20**

Bonjour,

Actuellement sur mon deuxième CDD de 9 mois, mon contrat se termine prochainement et je ne souhaite pas de CDI sur le poste sur lequel je suis. Mon employeur est au courant de ma position mais je crains qu'il ne me propose malgré tout un CDI et ce afin de ne pas me payer la prime de précarité.

Récapitulatif:
2 mois avant le terme de mon 1er CDD, j'étais allé voir mon responsable pour l'informer que le poste sur lequel je suis ne me correspond pas (sous qualifié par rapport à mon expérience et mes diplômes). Ouvert à une évolution de poste, j'ai eu plusieurs entretiens avec différents responsables m'ayant indiqué de possibles opportunités. J'ai donc accepté le renouvellement de mon CDD en espérant une évolution de poste.

Cette opportunité n'est jamais arrivée et je suis toujours au même poste. J'ai déjà prévenu mon employeur que si un CDI m'était proposé sur le poste actuel, je ne souhaiterai pas y donner suite. Néanmoins si un autre poste avec évolution m'était proposé je serais ouvert à la réflexion.

Afin de me prémunir et d'obtenir la prime de précarité, existe t-il un moyen pour que mon employeur ne me propose pas le CDI sur le poste acutel?
Par exemple envoyer un email au préalable reprenant l'historique et détaillant pourquoi il serait malvenu de me propose le CDI?

Par avance, merci.

Par **Lag0**, le **09/01/2017** à **13:40**

Bonjour,
[citation]J'ai déjà prévenu mon employeur que si un CDI m'était proposé sur le poste actuel, je ne souhaiterai pas y donner suite. [/citation]
Ce qu'il ne faut jamais faire !!!
En prévenant à l'avance l'employeur que vous n'accepterez pas un CDI, celui-ci, même s'il n'en avait pas l'intention au départ, a beau jeu de vous en proposer un juste pour échapper au paiement de la prime de précarité.
On peut, à la limite, laisser entendre cela, lorsqu'au contraire, on recherche un CDI, de façon à prendre l'employeur à son propre jeu et accepter le CDI qu'il propose en pensant qu'il sera refusé...

Par **Roma07**, le **09/01/2017** à **14:57**

Merci pour votre réponse. Etant certain que le CDI va m'être proposé, j'ai préféré jouer franc jeu en espérant que mon employeur agisse de la même façon. Avec un écrit supplémentaire je me demandais si, au vu de l'historique et des raisons invoquée, ma requête de ne pas avoir de proposition en CDI pouvait être recevable en cas de recours devant qui de droit si effectivement mon employeur ne joue pas le jeu.

Par **Lag0**, le **09/01/2017** à **15:29**

Si votre employeur vous propose un CDI et que vous refusez, il ne vous paiera pas la prime de précarité et vous n'aurez aucun recours.
La prime de précarité est faite pour compenser une précarité subie. Si c'est vous qui refusez un CDI, vous choisissez la précarité. Il est alors normal que vous ne touchiez pas cette prime !

Par **Roma07**, le **09/01/2017** à **16:58**

Et ce malgré le fait que ce poste ne correspondent pas à mon niveau d'études où encore suite l'évocation de possibilité soucis d'évolution en interne n'ayant jamais abouti? en fait l'employé n'a aucun recours ou moyen de justifier le pourquoi il refuse le cdi, c'est bien ça? merci pour votre réponse.

Par **Lag0**, le **09/01/2017** à **17:03**

[citation]en fait l'employé n'a aucun recours ou moyen de justifier le pourquoi il refuse le cdi, c'est bien ça?[/citation]
Il suffit que vous refusiez un CDI aux mêmes conditions (au moins) que le CDD pour ne pas

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

toucher la prime de précarité.
Seul le refus d'un CDI à des conditions inférieures au CDD (salaire inférieur, poste inférieur, horaire inférieur) ne vous fait pas perdre cette prime.

Code du travail :
[citation]Article L1243-10

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

1° Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 ou de l'article L. 1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

2° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;

3° Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

4° En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

[/citation]

Par **Roma07**, le **09/01/2017** à **17:26**

ok merci.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés