



Non renouvellement d'un CDD

Par **Alexandraj**, le **21/01/2014** à **17:02**

Bonjour,

Je vous écris car je suis vraiment désespérée j'ai tous les sons de cloche différent et je ne sais plus qui croire ou écouter.

J'ai signé il y a 6 mois un CDD a terme imprécis (qui comporte quand même une date minimale - le 15 février) car je remplace un salarié un congé maladie. Le salarié que je remplace va prolonger son arrêt maladie. Le problème est que moi, je n'ai aucune envie de prolonger mon CDD. Du coup ma question c'est : si je dis a mon employeur que je souhaite partir le 15 février et donc ne pas renouveler mon cdd, est ce que cela va me priver de mes allocations chômage?

Peut elle m'obliger a écrire une lettre de fin de contrat?

De plus, il y a une de mes collègues en CDI qui s'en va car elle a trouvé un autre poste et je pense que la direction va me proposer sa place. Sauf que moi je ne veux pas. Même question, cela va-t-il me porter préjudice par rapport aux allocations chômage?

Merci pour vos reponses, je suis un peu perdue.

Par **moisse**, le **21/01/2014** à **19:05**

Bonjour,

Il est admis en cas de CDD à terme imprécis que l'une ou l'autre des parties peuvent y mettre fin dès l'échéance de la période minimale.

En outre le salarié peut, après la durée minimale, démissionner à son gré en respectant le

préavis.

Un préavis doit être observé par le salarié (1 jour par semaine de travail effectué avec maxi de 2 semaines).

Mais il s'agit d'une directive ministérielle (circ. DRT 92-14 du 29 août 1992) et j'avoue ignorer s'il existe des décisions judiciaires dans ce sens ou non.

Une telle initiative du salarié ne le privera pas de l'éligibilité aux allocations de chômage, mais à coup sûr de la prime de précarité.

Par **alterego**, le **21/01/2014** à **19:14**

Bonjour,

La durée minimale jusqu'au 15 février doit être respectée quand bien même le salarié remplacé reprendrait avant, ce qui, selon vos informations, ne serait pas le cas.

Chaque partie peut mettre fin à un contrat CDD conclu à terme incertain à condition que ce soit le jour même de fin de la durée minimale, même si l'objet du contrat ne s'est pas encore réalisé. Il ne s'agit que d'une **tolérance** dont, en cas de litige, le juge pourrait ne pas tenir compte.

Pas d'indemnité de fin de contrat en cas de démission.

Une démission n'ouvre droit aux allocations chômage que dans certains cas légitimes. Pour plus d'information, consultez le site Pôle Emploi.

Les cas légitimes sont : le non paiement de salaire, la rupture pour suivre son conjoint ayant trouvé un emploi le contraignant à changer de lieu de résidence, le changement de région pour cause de mariage, un acte délictueux de l'employeur dont vous seriez victime.

Le contrat peut aussi être rompu d'un commun accord.

Cordialement