



Rupture contrat a l'amiable

Par **abbou**, le **02/12/2011** à **10:25**

Bonjour,

J'étais embauché le 9 juin 2011 pour un contrat de 9 mois, (jusqu'au 9 mars 2012) pour un salaire de 2780euro brut par mois, mon patron me demande une rupture de contrat a l'amiable pour cause (plus de marcher) depuis le début du moins il reçois plus de projet, moi de mon coté j'ai pas envie de crée des problèmes, j'ai décidé peut être d'accepter, alors quels sont mes droits que va être ma dernière fiche de paye ?

Les 10% prime de précarité est calculer jusqu'au fin de contrat (mars) ou a la rupture du contrat décembre) , (ça représente quoi 10% du salaire brute ou net)

Dans les 10% brute y'a t'ils des charges a enlever comme dans le cas du salaire brute (comme 2785 brut = 2200 net) c'est le cas pour les indemnité de précarité?

Que me conseiller vous, sachant que mon patron je le respect et j'ai pas envie de faire des problèmes aux prud'homme

je vous remercie par avance

Par **pat76**, le **02/12/2011** à **16:22**

Bonjour

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 L 1243-4 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.

Juste une question, vous avez signé un CDD, pour quel motif, en remplacement d'un salarié absent ou pour un surcroît d'activité dans l'entreprise?

Par **abbou**, le **02/12/2011** à **16:27**

j'ai signé un contrat de 9 mois pour un surcroît d'activité dans l'entreprise?

c'est lui qui a demandé la rupture et je pense a accepté pour ne pas crée des problème c'est tous malgré que le patron n'était pas honnête avec moi le long de notre collaboration mais moi j'aime pas les problème que doit je

Par **pat76**, le **02/12/2011** à **16:48**

Rebonjour

L'employeur vous signe un CDD de 9 mois pour un surcroît d'activité et aujourd'hui, il vous demande une rupture d'un commun accord de ce CDD parce qu'il n'a plus de marché.

Vous êtes libre de votre choix, mais si l'employeur n'a pas été hon[^]ete avec vous, vous n'avez aucune obligation d'accepter.

Si l'employeur désire rompre le contrat, il devra vous payer la totalité du CDD jusqu'au 9 mars et vous verser la prime de précarité de 10% sur le total brut des salaires de juin 2011 à mars

2012 et idem pour l'indemnité compensatrice de congés payés

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 26 septembre 2002; pourvoi n° 00-42581:

" ... Dès lors qu'un contrat à durée déterminée a été conclu, sa rupture à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas mentionnés à l'article L 122-3-8 alinéa 1er (L 1243-1 nouveau) du Code du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat, peu important que l'exécution du contrat ait ou non commencé.

A vous de décider maintenant, mais si vous refusez la rupture et que l'employeur décide que dans ce cas là vous resterez chez-vous, exigez qu'il vous remette un document écrit l'attestant et vous lui préciserez qu'il devra malgré tout vous verser votre salaire chaque mois , et cela jusqu'à la fin de votre contrat.

Vous aurez des arguments à lui opposer en cas de refus de sa part.