



Résiliation cdd sans terme précis

Par **latrouille**, le **15/04/2012** à **20:14**

Bonjour,

Je viens de signer un CDD "sans terme précis". Ce CDD comporte une période d'essai de 4 jours (qui est expirée), et comporte une durée minimale de 1 mois.

Je ne souhaite cependant pas continuer ce travail. J'ai bien compris les possibilités de résilier un CDD (accord des deux parties, proposition CDI,...), cependant aucune de ces résiliations n'est envisageable. J'ai l'impression d'être coincé :

- Un CDD se résilie automatiquement à terme, mais mon contrat n'a pas de terme. Il est mentionné que je suis employé "en attente de l'arrivée du titulaire du poste".

Comment puis-je faire? Puis démissionner après la période minimale d'un mois prévue au contrat?

Cordialement,

Par **Caro**, le **16/04/2012** à **13:18**

Bonjour,

Il existe une tolérance, issue d'une circulaire ministérielle, qui autorise chaque partie à mettre fin au contrat le jour même de la fin de la durée minimale.

La référence est là: <http://www.easycdd.com/Legislation/Fin-et-rupture-du-contrat/La-rupture-du-CDD-a-l-initiative-du-salarie-demission>

Par **latrouille**, le **16/04/2012 à 15:04**

Parfait, merci beaucoup. Je vais tenter de faire comme ça.

Par **pat76**, le **17/04/2012 à 19:30**

Bonjour

Quel est le motif du CDD?

Par **latrouille**, le **17/04/2012 à 20:10**

C'est un CDD "sans terme précis" qui a été proposé suite au départ de la personne qui occupait le poste. Il est mentionné sur le contrat que le motif de l'embauche est "En l'attente de l'arrivée du titulaire du poste".

Cela change-t-il quelque chose sur les informations qui m'ont été données?

Cordialement,

Par **pat76**, le **18/04/2012 à 13:18**

Bonjour

Pour la circulaire, il faut la lire jusqu'au bout. C'est une tolérance, mais l'employeur n'est pas obligé d'accepter et peut très bien engager une procédure devant le Conseil des Prud'hommes pour rupture abusive du CDD.

Par contre je pense que cet arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation vous intéressera au plus haut point puisqu'il concerne votre situation.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 9 mars 2005; RJS 5/05, page 348, n° 485:

" L'article L 122-1-1, 1° (L 1242-2 nouveau, 1°) du Code du Travail, qui permet d'engager un salarié par CDD pour remplacer un salarié ayant quitté définitivement l'entreprise en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par CDI appelé à le remplacer, suppose que le poste considéré soit pourvu par un titulaire déjà recruté mais momentanément indisponible et n'autorise en aucun cas l'employeur à recourir à un contrat

à durée déterminée afin de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise dans l'attente du recrutement du titulaire du poste."

Ce qui signifie que sur votre contrat CDD, il y a obligatoirement le nom du futur titulaire qui a été embauché en CDI mais qui est momentanément indisponible.

(Il finit peut être son préavis chez son employeur actuel).

Quand à la circulaire voici exactement ce qu'elle indique:

Bon à savoir:

Il existe une autre possibilité, qui est plutôt une tolérance apportée par la circulaire ministérielle DRT n° 92-14 du 29 août 1992. 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. Cette tolérance ne fait cependant pas loi et le juge ne sera pas obligé de suivre.

Une circulaire n'est pas un texte de loi...

Par **latrouille**, le **18/04/2012 à 19:03**

Ok, merci beaucoup.

Cela me fait une munitions supplémentaire en cas de désaccord.

C'est bien la première fois que j'ai du mal à quitter un emploi, c'est dire si le boulot est intéressant!

Par **Caro**, le **19/04/2012 à 10:41**

Bonjour,

Je suis d'accord avec pat76, et si l'on va dans ce sens, votre contrat mentionne-t-il le nom de la personne "embauchée ou tout au moins pressentie" ? Souvent les employeurs utilisent ce cas de recours pour se donner le temps de recruter quelqu'un, mais ce n'est pas le sens de la loi: la personne doit déjà avoir été recrutée ou tout au moins pressentie.

Dans les faits, si la personne n'existe pas, votre contrat sera facilement requalifiable en CDI ! Et là, c'est une tout autre histoire...!