Rupture de contrat à durée déterminée sans terme précis

Par Visiteur

Bonjour,
j'ai été embauchée en tant qu'éducatrice dans l'association "y" sur le remplacement d'arrêt maladie d'une autre salariée. J'ai ainsi effectué 5 CDD à temps complet successifs d'un mois, toujours pour remplacement de cette personne absente pour cause de maladie: du 24/08 au 24/09 (date à laquelle il prendra automatiquement fin), du 25/09 au 24/10 (date à laquelle il prendra automatiquement fin), etc..
Le dernier contrat que j'ai signé est un CDD sans terme précis à temps complet "conclu pour une durée déterminée en vue d'assurer le remplacement temporaire et partiel de Mme X, absente pour cause de maladie. [-]engagement conclu pour une durée déterminée à compter du 25/01/11 et prendra fin, au plus tôt dans 30 jours, au plus tard, au retour de congé maladie de Mme X".
Lorsqu'on m'avait proposé le 1er CDD fin août on m'avait fait comprendre que Mme X ne reprendrai pas son emploi , arrêtée depuis "ah, au moins deux ans", qu'elle allait basculer en invalidité et qu'on me proposerait alors un CDI. J'ai vite su que je n'accepterait pas ce CDI : nouvellement diplomée, je cherchai avant tout une expérience de 6 mois, voire un an si les choses se passaient bien, pour rebondir sur une autre expérience afin d'enrichir ma pratique. Ces CDD me convenaient donc, me laissant libre de partir. Or mon emploi me convient de moins en moins, au niveau du projet institutionnel, des valeurs, des conditions de travail usantes (coupures fréquentes en journée, stress, ..).
J'ai signé ce CDD sans terme précis en pensant qu'il ne s'agissait que de quelques mois de plus... Les conditions de travail ne s'améliorent pas, l'équipe est désunie... Et l'association, énorme et hyerarchisée (dizaines d'établissements sur plusieurs départements)fonctionne à étages.
Je viens d'apprendre aujourd'hui que Mme X que je remplace n'est arrêtée que depuis janvier 2008, et que les possibles procédures d'invalidité ne se feraient qu'à partir de janvier 2012!!! on m'avait laissé entendre décembre 2010 au départ!!!Soit encore un an engagée dans cette association? Très difficile à envisager.
Qu'en est-il d'une rupture anticipée du contrat? sur celui-ci est précisé "chacune des 2 parties se réserve le droit de mettre immédiatement fin au contrat et sans indemnité en cas de faute grave ou lourde, de force majeure, d'embauche en CDI ou par accord entre les parties selon les dispositions légales en vigueur". Quelles sont ces possibilités d'accord et dispositions légales afin de négocier au mieux?

Par Visiteur

Chère madame,

Je viens d'apprendre aujourd'hui que Mme X que je remplace n'est arrêtée que depuis janvier 2008, et que les possibles procédures d'invalidité ne se feraient qu'à partir de janvier 2012!!! on m'avait laissé entendre décembre 2010 au départ!!!Soit encore un an engagée dans cette association? Très difficile à envisager.
Qu'en est-il d'une rupture anticipée du contrat? sur celui-ci est précisé "chacune des 2 parties se réserve le droit de mettre immédiatement fin au contrat et sans indemnité en cas de faute grave ou lourde, de force majeure, d'embauche en CDI ou par accord entre les parties selon les dispositions légales en vigueur". Quelles sont ces possibilités d'accord et dispositions légales afin de négocier au mieux?

Légalement, un contrat à durée déterminée ne peut être rompue à l'initiative du salarié, que dans le cadre d'un commun accord avec l'employeur.

Pour pouvoir être libérée dans les règles, il convient donc de chercher au préalable l'accord de l'employeur et ce dernier a tout intérêt à le donner.

En effet, s'il refuse vous pouvez aisément mettre de la mauvaise volonté dans votre travail, perturbé le fonctionnement de l'entreprise. Pour ces raisons, l'employeur a tout intérêt à accorder le départ à un salarié "qui ne veut plus".

Si vous ne parvenez pas à trouver un accord alors vous êtes normalement responsable et vous vous exposez à des

dommages et intérêts. Néanmoins, en pratique, je n'ai pour le moment jamais vu un employeur poursuivre un ancien salarié devant le conseil des prud'hommes pour lui réclamer des indemnités. Cette action outre le fait qu'elle prend du temps, nécessite pour l'employeur de démontrer un préjudice chiffrable lié à votre départ anticipé.

Or, si vous prenez le soin de l'avertir avant de quitter votre poste, ce préjudice est très difficile à caractériser.

Très cordialement.

Par Visiteur

Quelles formes pourraient avoir ce commun accord du point de vue légal? Faut-il négocier une rupture négociée? conventionnelle?
En cas de rupture anticipée d'un commun accord, l'employeur est sensé verser l'indemnité compensatrice de congés payés et l'indemnité de précarité. Qu'en est-il sur un CDD sans terme précis, comment calculer ces montants? Et pourquoi accepteraient-ils alors?

En cas de démission, je n'aurai ni prime de congés, ni reconnaissance à ouverture de droits aux ASSEDIC pour ces 8 mois travaillés? quelles formes de négociation puis-je avancer pour ne pas "abandonner" lâchement cette association, leur laisser le temps de se retourner, et donc partir avec le minimum de dommages pour eux, et d'avantages pour moi?

Car ce n'est pas avec ma directrice la plus proche que je vais devoir négocier, mais avec sa supérieure, puis le siège de l'association que je ne connais pas, je suis une petite fourmi dans cette immense machine, je pense qu'on ne me laissera pas beaucoup de manoeuvre... Faut-il laisser des traces écrites, ou pas, donner un préavis?

En gros, est-ce qu'au mieux je pars sans rien (indemnité compensatrice de congés payés et l'indemnité de précarité, droits aux ASSEDICS), mais au moins sans dommages et intérêts à verser, où puis-je négocier mieux?
quel document viendrait officialiser une rupture anticipée avec accord des deux parties? quel temps de réflexion et que suis-je en droit d'y négocier?

merci pour la réactivité de os réponses, c'est un vrai soulagement d'avoir réponse à ces questions. cordialement.

Par Visiteur

Chère madame,

quelles formes pourraient avoir ce commun accord du point de vue légal? Faut-il négocier une rupture négociée? conventionnelle?
En cas de rupture anticipée d'un commun accord, l'employeur est sensé verser l'indemnité compensatrice de congés payés et l'indemnité de précarité. Qu'en est-il sur un CDD sans terme précis, comment calculer ces montants? Et pourquoi accepteraient-ils alors?

Non, il ne s'agit pas d'une rupture conventionnelle ni même négocier. C'est simplement un document, établit entre l'employeur et vous même, précisant que vous êtes d'accord pour mettre un terme au contrat à durée déterminée.

Dans ce cas, l'employeur vous remettra un solde de tout compte vous attribuant votre indemnité compensatrice de congés payés, et la prime de précarité qui n'est alors calculée que sur la base des salaires effectivement perçus entre votre prise de poste, et la date de la rupture d'un commun accord.

En cas de démission, je n'aurai ni prime de congés, ni reconnaissance à ouverture de droits aux ASSEDIC pour ces 8 mois travaillés?

Oui mais non!

En effet, la démission n'existe en matière de contrat à durée déterminée. Ce mode de rupture n'existe que pour les CDI. Il s'en suit que vous toucherez nécessairement les ASSEDIC. Pour résumer:

-Soit vous faites une rupture d'un commun accord: Vous avez le chômage.
-Soit vous quittez l'entreprise d'une manière unilatérale et là deux choses possibles:

----L'employeur rompt le contrat pour abandon de poste (faute grave): Vous avez le chômage.

----L'employeur ne fait rien: Il ne rompt pas le contrat mais constate votre absence: Dans ce cas, vous toucherez le chômage au terme du CDD (soit retour du salarié absent, ou rupture du Contrat du salarié absent).

quelles formes de négociation puis-je avancer pour ne pas "abandonner" lâchement cette association, leur laisser le temps de se retourner, et donc partir avec le minimum de dommages pour eux, et d'avantages pour moi?

Pour pouvoir amener votre employeur à accepter la rupture, mieux vaut effectivement le mettre dans de bonnes conditions et éviter à ce qu'il ait des ressentiments à votre égard ce qui suppose bien de leur laisser du temps et la possibilité d'organiser votre départ.

Car ce n'est pas avec ma directrice la plus proche que je vais devoir négocier, mais avec sa supérieure, puis le siège de l'association que je ne connais pas, je suis une petite fourmi dans cette immense machine, je pense qu'on ne me laissera pas beaucoup de manoeuvre... Faut-il laisser des traces écrites, ou pas, donner un préavis?

Non, la présence d'un écrit n'a ici guère d'intérêt. Ce n'est pas pour autant proscrit.

En gros, est-ce qu'au mieux je pars sans rien (indemnité compensatrice de congés payés et l'indemnité de précarité, droits aux ASSEDICS), mais au moins sans dommages et intérêts à verser, où puis-je négocier mieux?

Vous aurez du mal à négocier plus que ça en effet.

Très cordialement.