



Rupture anticipé de CDD

Par Drazo Kan

bonjour,

Avant tout ma situation : je suis en cdd depuis Sept 2023 fin de contrat prévu fin Aout 2024

je viens de sortir d'une convocation pour mesure de licenciement (ordre du jour noté sur la convocation reçus en AR).

En début de rendez-vous mon directeur me précise que ce n'est qu'un entretien afin de discuter des options disponibles.
pour information : je suis en arrêt maladie suite à des problèmes liés au travail (dépression et burnout) depuis la mi avril.

Lors de l'entretien, mon directeur me reproche de ne pas avoir respecter un des articles de mon contrat parce que je n'ai pas laissé mes documents sur mon ordi professionnel et qu'ils en ont eu besoin lors d'un audit qui a eu lieu lors de ma période d'Arrêt maladie.

Note : il ne m'a jamais fait la demande de bien vouloir lui fournir ces documents numériques avant le jour du rendez vous d'aujourd'hui.

Après quelques échanges, il me propose de mettre fin à mon contrat en me demandant de faire une demande anticipé de fin de contrat de mon CDD (je suis en CDD et la fin de mon contrat est prévu pour le 21 aout prochain) qu'il acceptera et si je ne le fais pas lui et le CA sont prêt à aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Je ne sais pas quoi faire, je souhaite en finir avec cette histoire et me libérer de ce contrat ce qui me donne une liberté d'action en Aout sur un poste de responsable de séjours vacances mais en même temps, je me dis que demander la fin d'un contrat de manière anticipé alors que mon contrat se termine dans 7 semaines c'est un peu abuser de leur part.

Et, ensuite me licencier pour faute grave pour des documents que je n'aurais pas copier sur mon ordi pro alors que j'étais en arrêt maladie et que je n'ai eu aucune demande de leur part pour les envoyer par mail je trouve ça injuste.

Pouvez m'apporter un conseil afin de prendre la meilleurs décisions et surtout ne pas perdre mes Droits (indemnité et autres)

En vous remerciant

Par Heniri

Hello !

Simple remarque de vocabulaire : à propos d'un CDD il n'y pas de "licenciement" par l'employeur ou de "démission" du salarié, mais "rupture anticipée" du contrat par l'une ou l'autre des deux parties.

Lectures pour vous informer sur vos droits dans cette situation (par exemple pour vérifier la conformité de votre convocation à cette entretien) :

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F40]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F40[/url]

[url=https://inspection-du-travail.com/ruptures-contrat/cdd-anticipee/]https://inspection-du-travail.com/ruptures-contrat/cdd-anticipee/[/url]

En rebond sur votre message j'ai des questions pour bien comprendre votre cas :

- Quelle est la formulation exacte de "l'article de votre contrat" invoqué par votre employeur pour vous menacer d'une rupture de votre CDD pour "faute grave" ?

- S'ils n'étaient pas dans votre ordi pro (ordi à dispo de votre employeur semble-t-il), où diable se trouvaient les documents dont votre employeur a eu besoin lors d'un audit durant votre arrêt maladie ?

- De quel genre de documents s'agit-il ? Et de quel audit s'agit-il ?

- A quelle date a eu lieu cet audit ? Et à quelle date avez-vous reçu la LRAR ?

En tout cas il me semble que votre employeur fait ce "chantage" pour vous faire porter le chapeau de la rupture à son avantage alors qu'il a tout simplement envie de se débarrasser de vous dès que possible.

A+

Par janus2

Bonjour,
Personnellement, je ne vous conseille pas de demander une rupture anticipée à votre initiative. Laissez donc l'employeur prendre l'initiative, cela ne vous coûtera rien de plus et probablement qu'il en restera là vu le peu de temps qu'il reste.

Par Isadore

Bonjour,

Et, ensuite me licencier pour faute grave pour des documents que je n'aurais pas copier sur mon ordi pro alors que j'étais en arrêt maladie et que je n'ai eu aucune demande de leur part pour les envoyer par mail je trouve ça injuste. S'il est écrit dans votre contrat que vous devez laisser vos documents professionnels, vous étiez censé connaître cette consigne.

Votre employeur ne pouvait pas vous solliciter pour faire une tâche professionnelle pendant votre arrêt.

Mais pour évaluer la réalité de la faute, il faudrait avoir plus de détails comme le demande Henri.

il me propose de mettre fin à mon contrat en me demandant de faire une demande anticipée de fin de contrat de mon CDD

Ceci n'est pas du tout dans votre intérêt. Vous perdriez la possibilité de toucher les ARE.

et si je ne le fais pas lui et le CA sont prêts à aller jusqu'au licenciement pour faute grave
C'est une menace absurde. En CDD ça ne s'appelle pas "licenciement" mais rupture du contrat à l'initiative de l'employeur. Mais les effets sont les mêmes.

Votre employeur vous demande de casser le contrat à votre initiative sans quoi... il cassera le contrat à son initiative !

Il préfère évidemment que vous rompiez le contrat vous-même, ce qui compliquerait un éventuel recours devant les prudhommes, alors que s'il le rompt pour faute grave vous pourriez contester le caractère sérieux de la faute. Et au passage il s'évite tout risque de devoir vous payer la "prime de précarité" et de devoir vous indemniser pour rupture abusive si ça va aux prudhommes.

Si pouvoir toucher les ARE est important pour vous, surtout ne cédez pas à cette demande. Laissez votre employeur casser le contrat si ça lui chante. Financièrement cela ne changera rien pour vous.

Par Drazo Kan

Après relecture de mon contrat, voici la partie de l'article en question :

"Les contenus et rapports de cours, travaux pratiques, applications de logiciels ou logiciels que M. Salarié pourrait être conduit(e) à créer ou développer dans le cadre des activités professionnelles régies par le présent contrat au côté d'autres collaborateurs et sous la direction et le contrôle de l'association sont la propriété de l'association employeur.

M. Salarié reconnaît expressément que ces œuvres seront soumises au régime des œuvres collectives, dont l'association sera le titulaire exclusif des droits moraux et patrimoniaux conformément aux articles L113-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle et plus particulièrement de l'article 113-5.

A ce titre, M. salarié déclare renoncer à tout droit de propriété intellectuelle et s'engage à les restituer intégralement en cas de rupture du contrat de travail quelque qu'en soit la cause."

Alors oui, j'aurais du copier des documents de cours si j'en avais produit mais il se trouve que dans mon domaine de formation, il n'y avait peu de ressource pédagogique et que j'ai du utiliser soit des ressource récupérer en ligne soit des documents appartenant à d'autre organisme de formation.

Je n'ai rien scanné mais fait bcp de photocopie que j'ai ensuite distribuer.

Il se trouve qu'ils ont eu besoin de justifier les ressources pédagogique de l'établissement lors d'un Audit Qualiopi alors que j'étais en arrêt maladie.

Ensuite dans l'organisation mis en place en début d'année, j'aurai du avoir le temps nécessaire à la classification de toutes les ressources utilisé en lors du mois de juin mais j'étais aussi en arrêt à cette période.

Lorsque j'ai pris mon poste, il n'y avait quasiment aucune ressource pour assurer les cours, j'ai donc utilisé des document que j'avais en ma possession mais appartenant à un autre organisme et transcrit les informations au tableau pour que les élèves puissent les copier.

Les documents que j'utilisai se trouvent chez moi (ce sont des cours que j'avais moi-même eu lors de ma formation initiale par l'AFPA), j'emmenais ceux dont j'avais besoins pour assurer les cours ou pour les photocopier lorsque les documents étaient neutre ou lorsque c'était possible d'en faire des copies.

Je ne connais pas la date de l'audit, on ne me l'as pas dit mais juste qu'ils ont eu la validation de celle-ci.

Pour ce qui est de la réception de l'AR : c'est assez particulier, puisque j'en ai eu deux :

Le premier reçus un Vendredi mais annulé par un mail le jeudi précédent.

Le deuxième reçus il y a 15 jours pour un rendez vous le 28 juin.

Enfin en gros, je reçois une convocation pour une mesure de licenciement, sur l'argument d'une faute grave concernant des documents de cours que je n'ai pas créer mais copier et provenant d'un autre organisme de formation.

Cette convocation, se transforme en entretien pour trouver une solution acceptable pour les deux parties.

On me reproche de ne pas avoir mis des ressources qui ne m'appartiennent pas dans l'ordi professionnelle alors qu'il était à la base prévu que toute la partie de rédaction pédagogique soit faite en juin sur du temps dédié à cela.

Je me retrouve en arrêt maladie par la faute de leur mauvaise gestion managériale qu'il reconnaisse à demi mot.

Et c'est à moi de faire une demande de rupture de contrat anticipée alors que mon contrat se termine dans 7 semaines.