



Rupture cdd commun accord

Par Dylan6228

Bonjour,

Ma conjointe à récemment fait une rupture de son CDD car sa n'aller plus pour faire garder notre enfant elle en a parler avec son employeur qui était d'accord et qui lui a dit qu'elle aurait son chômage

Il lui a donc répondu par recommandé que suite à leur rendez vous concernant le fait qu'elle voulais arrêter ce contrat il accepté une rupture a l'amiable et d'un commun accord mais au moment de faire l'attestation pôle emploi il a cocher la case rupture a l'initiative du salarié tout en disant qu'il n'y a rien d'amiable ce qui lui bloqué ses droit au chômage on a contacter un avocat qui propose d'aller au prud'homme est ce une bonne idée où il y as trop de risques

Pôle emploi nous on dit que ce n'était pas normal ce qu'il a fait

Par morobar

Bonjour,

tout en disant qu'il n'y a rien d'amiable

L'indication rupture dont le salarié est à l'origine est suffisante pour suspendre le droit à l'ARE.

Le principe est que le chômage est destiné à compenser la perte INVOLONTAIRE d'emploi.

L'employeur agit ainsi pour économiser la prime de précarité.

Pôle emploi nous on dit que ce n'était pas normal ce qu'il a fait

L'employeur n'a fait qu'énoncer et écrire une vérité. Plle emploi ne peut pas indiquer le contraire.

avocat qui propose d'aller au prud'homme est ce une bonne idée où il y as trop de risques

Il n'y a aucun risque pour le salarié sauf de payer un avocat pour rien, car il est peu probable que la cause prospère.

Par janus2

Bonjour morobar,

La rupture d'un CDD d'un commun accord existe et est bien prévue par l'article L1243-1 du code du travail qui commence par :

"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."

L'important étant le "sauf accord des parties" qui indique donc qu'il est possible de rompre le contrat avec l'accord des parties.

Dans le cas présent, l'employeur a donc trompé la salarié en donnant son accord à la rupture et en indiquant ensuite "rupture à l'initiative du salarié". Notons qu'il a ainsi fait une fausse déclaration puisque la rupture à l'initiative du salarié n'existe que dans le cas d'une prise de CDI chez un autre employeur (article L1243-2 CT).

Comme conseillé en bas de ce dossier :

[url=https://www.easycdd.com/Legislation/Terminer/Rompre-un-CDD-d-un-commun-accord]https://www.easycdd.com/Legislation/Terminer/Rompre-un-CDD-d-un-commun-accord[/url]

La meilleure façon de rompre un CDD d'un commun accord reste la signature d'un avenant en raccourcissant le terme (ou en ajoutant un dans le cas d'un CDD sans terme précis).

Par morobar

Bonjour @Janus

Je n'ignore rien de ce que vous exposez, mais le contraire ne me parait pas acquis.

EN effet la déclaration à Pole-emploi prévoit en chapitre 5 de choisir le cas 37:

"Rupture d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'apprentissage à l'initiative du salarié"

Il n'y a donc pas de fausse déclaration de l'employeur.

Conclure un avenant ne change rien, seul le silence de l'employeur ou la responsabilité de son choix peut modifier la perception de Ple Emploi.
Par ailleurs la prime de précarité n'est pas due dans ce cas.

Par janus2

EN effet la déclaration à Pole-emploi prévoit en chapitre 5 de choisir le cas 37:
"Rupture d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'apprentissage à l'initiative du salarié"
Il n'y a donc pas de fausse déclaration de l'employeur.

Mais si, puisque cette case ne peut servir, comme déjà dit, que dans le cas où le salarié prend un CDI chez un autre employeur (seul cas légal de rupture du CDD à l'initiative du salarié) ce qui n'est pas le cas ici.

Par morobar

@JANUS

Je vous assure que la déclaration à Pole emploi (en ligne) n'indique rien d'autre et que je vous ai écrit le texte au complet.

Il n'y a donc pas fausse déclaration.

seul cas légal de rupture du CDD à l'initiative du salarié

Pas du tout. Il existe d'autres situations:

* force majeure

* inaptitude médicale

* et bien sur l'accord de l'employeur pour modifier l'échéance du contrat.

La même attestation Pole emploi indique d'autres choix:

* 84 :rupture d'un commun accord d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'apprentissage

* 83 : rupture pour force majeure ou fait du prince.

Par Dylan6228

Oui voilà donc comme c'est un accord commun il aurait dû cocher la case rupture d'un accord commun d'ailleurs l'objet de sa lettre est rupture d'un commun accord donc il ne peut pas nier qu'il n'y a pas eu d'accord
La case à l'initiative du salarié aurait dû seulement être cocher si cet accord n'avais pas exister

Par janus2

Pas du tout. Il existe d'autres situations:

* force majeure

* inaptitude médicale

* et bien sur l'accord de l'employeur pour modifier l'échéance du contrat.

Dans ces cas là, ce n'est pas une rupture à l'initiative du salarié...

Par morobar

Bonjour,

Dans ces cas là, ce n'est pas une rupture à l'initiative du salarié..

Ce n'est pas ce que j'ai lu dans l'exposé de la situation.

Il est clair que c'est le salarié pour motifs personnels qui a souhaité une rupture anticipée du contrat.

Rien n'interdit à un employeur d'accepter une fin anticipée, sachant qu'il est impossible de faire travailler un salarié qui embauche, selon l'adage, en chaussures de plomb.

Pole emploi a prévu cette situation, ainsi que les dispositions concernant la prime de précarité.

Le salarié a cru pouvoir faire financer ses projets personnels par la collectivité et s'est fourvoyé.

Par AGeorges

@Morobar,

Quelque soit l'exposé présenté initialement, il n'en reste pas moins que la démission simple d'un CDD n'existe pas. Le seul cas permis, comme l'a répété plusieurs fois Janus2, est quand il y a un CDI qui suit. Et, évidemment, dans ce cas, il

n'y a pas lieu de mettre en place l'ARE.

L'employeur n'a donc pas décrit correctement la situation qui est celle d'un commun accord et non d'un remplacement par un CDI chez un autre employeur. Le reste étant inapplicable.

Le seul cas possible conservant les droits à l'ARE, il n'y a pas de soi-disant paiement par la communauté pour convenances personnelles. Il y a juste respect des lois. Si celles-ci ne vous conviennent pas, voyez votre député. En plus, nous ne sommes pas ici pour autre chose que donner une situation aussi proche que possible du juridique.

NB. Suite à une partie de la remarque de Morobar, j'ai remplacé le terme RSA par ARE. Ce qui ne change rien au reste de mon texte. 10.09.2022 14h55 heure locale.

Par morobar

Bonjour,
@ageorges

Il n'est pas question de RSA ici, mais d'allocation de retour à l'emploi.

Cette allocation est établie par les soins de Pole emploi, à la suite du dépôt d'une attestation de l'employeur.

Je ne vais pas me répéter ad vitam eternam et je ne comprends pas que la traduction documentaire d'une situation claire doive être torturée pour faire plaisir à un salarié clairement en défaut.

Sur ce que j'ai lu cet employeur dispose de preuves indiquant l'initiative de la demande d'anticipation sur l'échéance du CDD.

Par Dylan6228

Non du moment que l'employeur à accepter une rupture d'un accord commun il n'y a plus d'initiative du salarié ou de l'employeur mais des deux

Si l'employeur ne voulais pas d'un commun accord il aurait dû faire une autre lettre précisant qu'il n'accepte pas une rupture d'un accord commun

Par AGEorges

Merci Dylan.

Les discussions préalables informelles entre un salarié et son employeur n'ont aucune valeur légale. Les deux peuvent chercher un intérêt commun lors de ces débats.

Seul compte l'accord final.

Ici, l'employeur n'aurait pas pu accepter une démission pure et simple pour un CDD puisque cela n'existe pas.

Il a donc donné son ACCORD et c'est la seule situation qui doit être notifiée à Pôle Emploi dans les documents prévus à cet effet.

Et s'il se trouve que l'ACCORD de l'employeur vaut DROITS à l'ARE, c'est que la loi est comme ça. Il n'y a pas lieu de critiquer le salarié qui cherche à en bénéficier légalement.