



Fin de Cdi en cdd dans la même société

Par Visiteur

Bonjour,

J'aurais aimé savoir si on peut mettre fin à un CDI et signer toute de suite un CDD dans la même société.

En fait je veux négocier avec mon employeur la rupture de mon CDI pour résigner un CDD.

La raison est simple: je veux commencer une formation rémunérée et j'aurai beaucoup plus de chances de l'obtenir (le financement) si j'étais en CDD.

Est-il possible; faut-il donner un préavis?

Merci de m'indiquer les articles du code Civil et du code du travail ainsi la jurisprudence afin de pouvoir donner à mon employeur des éléments concrets.

Cordialement

Par Visiteur

Bonjour monsieur,

Oui, il est tout à fait possible de mettre fin à un CDI et signer par la suite un CDD.

S'il s'agit d'une rupture d'un commun accord, il n'y a pas de préavis à respecter. Il n'y a de préavis que si vous démissionnez ou si votre employeur vous licencie, mais comme ce n'est pas votre cas, pas de soucis.

En revanche, là où il y a un sérieux problème, c'est qu'il n'est possible de recourir au CDD que dans quelques cas strictement prévus par la loi et en tout état de cause, le recours au CDD n'est de toute façon pas possible lorsqu'il s'agit de pourvoir durablement un emploi dans l'entreprise.

Le risque de sanction est donc très risqué pour votre employeur.

Prenons un exemple simple et courant: votre employeur vous engage en CDD. Au terme du CDD, éventuellement renouvelé, vous quittez l'entreprise. Mécontent, vous poursuivez l'employeur aux prud'hommes en vous fondant sur l'impossibilité qu'il y avait de recourir au CDD, et donc obtenez une requalification en CDI. Résultat, l'employeur est condamné à vous verser des indemnités pour licenciement abusif (la requalification en CDI a pour conséquence que votre départ de l'entreprise va être analysé comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse).

La procédure est donc risquée pour votre employeur.

Bien cordialement.

Par Visiteur

Monsieur,

Merci pour votre réponse. Dans le cas d'une rupture de commun accord quelle formule on doit employer? C'est un contrat ou tout simplement une lettre signée par les deux parties suffit?

Et si la signature du CDD a lieu 6 semaines après la rupture du contrat est-ce que l'employeur court les mêmes risques?(prud'hommes etc)

merci

Par Visiteur

Bonjour monsieur,

Dans le cas d'une rupture de commun accord quelle formule on doit employer? C'est un contrat ou tout simplement une lettre signé par les deux parties suffit?

En vertu de l'article 1134 du Code civil : « les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise..

Il n'y a aucun formalisme imposée par la loi. Cela étant, la rédaction d'un écrit faisant référence à l'article 1134 du Code civil tel que décrit plus haut et mentionnant explicitement l'existence d'un consentement mutuel pour mettre un terme au CDI est très utile.

La rupture amiable pour motif personnel n'étant ni un licenciement, ni une démission, les parties ne sont pas tenus de respecter le préavis légal et peuvent décider elles-mêmes la date de rupture.

Et si la signature du CDD a lieu 6 semaines après la rupture du contrat est-ce que l'employeur court les mêmes risques?(prud'hommes etc)

Malheureusement, le risque est le même pour l'employeur. Je ne vois pas vraiment comment il serait possible de contourner cette règle si ce n'est la confiance de votre employeur dans le fait que vous ne l'attaquerez jamais devant le conseil des prud'hommes.

Bien cordialement.

Par Visiteur

Monsieur,

Merci pour vos réponses.

J'aurai une dernière question à vous poser.

Est-ce que l'employeur s'expose de la même manière si à la place d'une rupture de commun accord je lui présente ma démission? Bien entendu, démission suivie par la signature d'un CDD. C'est légal de la faire de suite (le CDD) ou bien il y a un délai à respecter entre la démission et la signature du nouveau contrat(CDD)

Merci

Cordialement

Par Visiteur

Bonjour monsieur,

Je ne suis pas contre vous, donc imaginez bien que quand je vous dis qu'il n'y a aucune manière possible de contourner cette règle, j'ai envisagé toutes les solutions possibles.

On ne peut pas recourir au CDD lorsqu'il s'agit de pourvoir un poste durable dans l'entreprise. Si on remplace un salarié en CDI (quelle que soit la rupture) par un salarié en CDD, on occupe nécessairement un poste durable dans l'entreprise.

Bien cordialement.

Par Visiteur

Monsieur,

C'est très gentil de m'avoir répondu à toutes mes questions. Merci beaucoup.

Cordialement

Par Visiteur

Je vous remercie pour vos propos.

Je vous souhaite une excellente continuation,

A bientôt j'espère.