



Fin de CDD - déclaration Pôle emploi non conforme

Par legnano, le 26/09/2016 à 23:49

Bonjour,

Ma compagne a signé un CDD allant du 29 mars au 26 septembre 2016.

Le 9 août, elle fait parvenir à son directeur un courrier dont l'objet est : « motivation personnelles pour un avenant au contrat »

Dans ce courrier, elle explique que pour suivre une formation universitaire, elle « souhaite terminer ce contrat le 31 août ». Ce document n'est singé que par elle.

Ce à quoi le directeur répond favorablement par un avenant au contrat MODIFIANT LA DATE DE FIN DU CDD du 26 septembre au 02 septembre, accord signé par les deux partis. Aucune copie de ce document ne lui a été remise (au moment de la signature, le directeur lui a dit qu'elle le recevrait avec son solde de tout compte.

Lors de la réception de son solde de tout compte par courrier, elle constate que :

-la date de fin est déclarée au 31 août

-le motif de fin d'activité déclaré à pôle emploi est « rupture anticipée à l'initiative du salarié »

C'est surtout le deuxième point qui pose problème

La rupture à l'initiative du salarié ouvre pas de droit aux allocations.

L'avenant avait justement pour but de pouvoir déclarer à pôle emploi une fin d'activité pour « fin de contrat à durée déterminée »

Contacté pris avec la DRH (lettre + AR) pour corriger la déclaration pôle emploi, celle-ci refuse, en faisant valoir le courrier initialement envoyé le 9 août (« motivation personnelles pour un avenant au contrat »)

Deux questions :

- le courrier initialement envoyé le 9 août (« motivation personnelles pour un avenant au contrat ») peut-il faire office d'accord de rupture anticipée à l'initiative de l'employé ?

-la fin de contrat par un avenant modifiant la date de fin du CDD doit-elle être considérée comme une rupture anticipée ou comme une fin de CDD à son terme ?

Questions bonus s'il y a lieu, comment procéder pour se défendre ? sur quelle point jouer sachant que nous n'avons pas eu de double de l'avenant ? Faut-il contacter un avocat au moment de la saisine des Prud'Hommes ?

D'avance merci de votre aide

Par **P.M.**, le **27/09/2016** à **09:14**

Bonjour,

Dans les faits la salariée n'est vraisemblablement pas revenue travailler après le 31 août ce qui constitue une rupture à son initiative et comme elle n'a pas de preuve de l'avenant signé par les deux parties une procédure prud'homale me semble vouée à l'échec...

Si elle pouvait faire état de l'avenant, cela serait effectivement une fin de CDD ouvrant droit à indemnisation par Pôle emploi à condition d'être en recherche intensive d'emploi et prête à en occuper un immédiatement, ce qui ne semble pas être le cas si elle poursuit des études...

Par **legnano**, le **27/09/2016** à **13:20**

Bonjour

Tout d'abord, merci d'avoir pris le temps de me répondre.

vous dites : "Dans les faits la salariée n'est vraisemblablement pas revenue travailler après le 31 août ce qui constitue une rupture à son initiative"

c'est selon vous un abandon de poste? cela engendre n'engendre il pas un autre type de procédure que le simple envoi du solde de tout compte?

Concernant l'avenant signé pour avancer la date de fin du contrat, si nous n'en avons pas de copie, nous avons un témoin de la signature. Un de ses collègues à au même moment signé lui aussi un avenant pour allonger son contrat, afin de remplacer son poste.

ce fait peut-il pousser le conseil des Prud'Hommes à demander à l'employeur de fournir un autre document qu'une simple lettre de demande?

D'avance merci

Par **P.M.**, le **27/09/2016** à **15:49**

Puisqu'elle n'a pas de preuve contraire, c'est effectivement une rupture à son initiative prévue sur l'attestation destinée à Pôle Emploi sans que l'employeur ne soit obligé a priori d'engager une procédure disciplinaire...

Reste à savoir si le collègue serait prêt à témoigner par écrit dans les formes prévues à l'[art. 202 du code de procédure civile](#) s'il est encore dans l'entreprise mais son attestation risque d'être limitée car il ne connaît vraisemblablement pas les termes de l'avenant...

Par **legnano**, le **27/09/2016** à **18:56**

certe, il ne connaît pas les termes de l'avenant, mais il peut certifier qu'il existe bien. le but est de forcer l'employeur à le dévoiler pour en examiner le contenu. et déjà, la date ne correspondra pas à elle déclarée à Pôle emploi. c'est un bon début?

Par **P.M.**, le **27/09/2016** à **21:18**

Il peut, mais déjà il faudrait savoir s'il accepterait de le faire et son témoignage me semblerait de toute façon bien fragile, nous ne sommes pas en train d'écrire un roman policier...

Par **legnano**, le **29/09/2016** à **23:44**

Bonsoir

les choses sont à confirmer mais cela semble sur la bonne voie pour ma compagne.

A une "demande d'avenant"(cf objet du courrier du 9 aout), l'employeur peut répondre

- soit défavorablement

-soit favorablement par matérialisation de cet accord.

J'ajoute qu'il existe une nuance entre une "demande d'avenant" et une demande de rupture anticipée".

comme l'employeur ne sera pas en mesure de fournir un accord mentionnant la date du 31 aout, la rupture du contrat risque d'être invalidée.

Rupture invalidée = le contrat continue. comme on a passé la date de fin du contrat initiale, ma compagne d'aura mené jusqu'à son terme.

Merci de votre aide ;)

Par **legnano**, le **29/09/2016** à **23:44**

Bonsoir

les choses sont à confirmer mais cela semble sur la bonne voie pour ma compagne.

A une "demande d'avenant"(cf objet du courrier du 9 aout), l'employeur peut répondre

- soit défavorablement

-soit favorablement par matérialisation de cet accord.

J'ajoute qu'il existe une nuance entre une "demande d'avenant" et une "demande de rupture anticipée".

comme l'employeur ne sera pas en mesure de fournir un accord mentionnant la date du 31 aout, la rupture du contrat risque d'être invalidée.

Rupture invalidée = le contrat continue. comme on a passé la date de fin du contrat initiale, ma compagne d'aura mené jusqu'à son terme.

Merci de votre aide ;)

Par **P.M.**, le **30/09/2016** à **09:00**

Bonjour,

A la limite, l'employeur peut aussi ne pas répondre car je ne vois pas ce qui l'y obligerait à le faire d'autant plus maintenant que la salariée n'est plus présente dans l'entreprise, elle n'a peut-être même pas la preuve que sa lettre a été réceptionnée si elle ne l'a pas envoyée en recommandé ou remise contre décharge...

De fait, la salariée n'a pas mené le contrat jusqu'à son terme puisqu'elle n'est plus revenue travailler donc, elle a rompu le contrat à son initiative et la salariée n'est pas plus en mesure de fournir un accord mentionnant la date du 31 août puisqu'elle n'a pas conservé le double de l'avenant et que l'employeur semble ne pas vouloir faire preuve de bonne foi...

Par **legnano**, le **30/09/2016** à **13:02**

En cas d'abandon de poste aussi, il y a une procédure à suivre par l'employeur. déjà il faut le contacter pour lui demander la raison de son absence. le salarié à 48h pour répondre.
sans réponse de sa part, il faut procéder à une mise en demeure de reprendre son poste par courrier recommandé. si pas de retour, du salarié, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire.
RIEN de tout cela n'a été fait.

Par **titchou**, le **30/09/2016** à **15:55**

bonjour,
je confirme à 100 % l'analyse de PM. En effet, sans preuve écrite de l'accord de l'employeur sur un document signé des deux parties, qui ouvrirait droit aux allocations chômage, le salarié est en rupture de contrat sans obligation d'avoir été contacté par l'employeur puisqu'il spécifiait en plus dans son courrier, un souhait de départ pour le 31 Août et qu'il n'est apparemment pas revenu travailler après cette date, conformément à son courrier et à l'attestation Pôle emploi. Aucune chance devant les prudhommes.

Par **P.M.**, le **30/09/2016** à **16:02**

Il faudrait que vous indiquiez quelle est la procédure obligatoire à suivre par l'employeur en cas de rupture à l'initiative de la salariée du CDD et quoi servirait dans ce cas la case prévue sur l'attestation destinée à Pôle Emploi puisque la rupture serait toujours par l'employeur dans ce cas et ce qui l'oblige formellement à écrire à la salariée pour s'enquérir de son absence et la mettre en demeure de reprendre le travail (article du Code du travail ou Jurisprudence)... Peut être que les esprits soi-disant éclairés qui vous répondent sur d'autres forums pourront ajouter cela à leurs affirmations...

Par **titchou**, le **30/09/2016** à **16:54**

hello PM,
je pense que legnano essaie de trouver un moyen de mettre l'employeur en défaut et n'admet pas que sa compagne puisse avoir fait une erreur..... De plus, quid des allocations quand on n'est pas libre de chercher un emploi ???? Pour financer les études ? Je ne travaille pas pour

cela. Les bourses sont faites pour cela.

Cordialement

Par **P.M.**, le **30/09/2016** à **18:24**

J'avais dès mon message du 27/09/2016 à 09:14 abordé ce problème de la non indemnisation par Pôle Emploi :

[citation]Si elle pouvait faire état de l'avenant, cela serait effectivement une fin de CDD ouvrant droit à **indemnisation par Pôle emploi à condition d'être en recherche intensive d'emploi et prête à en occuper un immédiatement, ce qui ne semble pas être le cas si elle poursuit des études**[/citation]...

Il serait étonnant que la formation puisse être agréée par l'organisme surtout si elle a commencé avant son inscription...

Par **titchou**, le **30/09/2016** à **20:24**

sur les points concernant les formations la je ne saurai argumenter, car je ne maîtrise pas suffisamment.

cependant il est vrai que pour bénéficier des allocations chômage, il faut effectivement être en recherche active d'emploi....

Cordialement

Par **miyako**, le **30/09/2016** à **23:13**

Bonsoir,

Dans le cas présent, la salariée n'ayant pas le double de l'avenant de son contrat de travail et l'employeur étant en possession d'une lettre demandant la rupture anticipé du CDD .Cela vaut comme un départ anticipé à l'initiative du salarié ,donc une démission.

Le témoignage de l'autre salarié est très fragile et je doute qu'il soit retenu par un CPH et cela ne prouvera pas que l'employeur ait bien signé l'avenant.

En plus, on s'inscrit à pôle Emploi comme demandeur d'emploi et non comme étudiant .On peut demander à suivre une formation afin d'acquérir un métier ou une qualification après un entretien avec un conseiller. ce qui doit déboucher sur un emploi.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **30/09/2016** à **23:38**

Bonjour,

Je rappelle que la démission n'existe que pour les CDI et donc pas pour un CDD, la rupture à l'initiative de la salariée est un terme suffisamment clair et suffisant sans en ajouter un

impropre...

Le témoignage de l'autre salarié n'a pour l'instant apparemment pas attesté de toute façon...

Par **legnano**, le **28/10/2016** à **20:41**

Bonjour

je vous présente ici la suite des nos aventures:

Nous avons contacté la DRH avec l'aide d'un représentant syndical.

celui ci avait valoir qu'aucun document ne prouvait l'accord des deux partis, et les conditions de cet accord pour terminer le contrat au 31 aout. devant le risque de voir invalider la fin de contrat au 31 aout, la DRH a fini par accepter de modifier sa déclaration (fin de cdd d'un commun accord).

Merci à ceux qui nous ont aidé dans cette procédure. Et sans rancune pour les autres.

Par **P.M.**, le **28/10/2016** à **21:00**

Bonjour,

Il est évident que si la DRH accepte d'être conciliante et de revenir sur sa déclaration initiale, cela change tout et la situation est toute autre que celle exposée initialement...