



## Rupture anticipée Cdd par l'employeur

Par **Floria Bony**, le **23/11/2016** à **23:54**

Bonjour,

Je viens vers vous car j'ai plusieurs questions, mais d'abord petit aperçu du contexte : J'ai débuté mon CDD le 30/05/2016 et celui-ci doit se terminer le 31/12/2016 en tant que Conseillère clientèle dans un centre de réception d'appel. J'ai eu la surprise le 21/11/2016 au soir (après une journée de travail) d'être convoquée afin de me remettre en main propre une convocation à un entretien préalable pour une rupture anticipée de mon CDD à la demande de mon employeur. L'entretien aura lieu le 29/11/2016. La raison évoquée par celle m'ayant remis la convocation ? Mes absences. En effet, au premier abord, le travail étant plaisant. Mais par la suite, il m'a très vite pris la tête. Du coup, préférant ne pas venir au travail afin d'éviter la mauvaise ambiance envers mes collègues mais surtout envers les clients, j'ai été absente 4 jours. Le premier jour le 12/09, un autre durant le mois d'octobre (je n'ai plus la date exacte), et les 2 derniers récemment, le 07/11 et le 09/11. J'ai également été en arrêt maladie (donc justifié) 2 semaines au total. J'ai donc plusieurs questions :

- Le fait d'évoquer que je ne voulais pas impacter sur mes appels et donc sur les clients/mes collègues peut-il jouer en ma faveur en "allégeant" la gravité de mes absences ?
- Le fait que j'ai été en arrêt 2 semaines est-il condamnable pour une rupture anticipée ? (D'après ce que j'ai compris non, mais je préfère avoir confirmation).
- J'ai lu à plusieurs reprises que seules les fautes commises moins de 2 mois avant la convocation à un 1er entretien étaient recevables comme excuses pour mettre fin à un CDD. De ce fait, si il y a évocation de ma 1ere absence au mois de Septembre, puis-je invoquer une annulation ou au moins un allègement de la peine ?
- Il me reste concrètement un mois de travail (soit environ 20 jours travaillés). J'ai également cumulé à ce jour 13 jours de CP. Puis-je demander à finir le 31/12 (comme convenu) en mettant en place des congés payés avant la fin (pour leur assurer le fait que je ne serais donc pas absente) ?
- Toujours pour les congés payés, puis-je demandé à ce qu'ils déduisent mes absences injustifiées de mes CP, quitte à ne pas être payée, afin de continuer mon contrat normalement ?
- Malgré une rupture avancée du contrat, je conserve mes cotisations chômage et doit être quand même payée pour mes congés payés. Puis-je également prétendre avoir ma prime de précarité (en prenant en compte les questions ci-dessus) ou est-ce une règle pour toute entreprise de ne pas la verser pour une rupture pareille ?
- Enfin dernière question, à qui puis-je demander de m'accompagner à cet entretien, et aura-t-il un effet sur la décision ? Un DP est-il considéré comme recevable et aura-t-il un réel impact sur l'entretien ?

A savoir à titre d'information qu'il n'y a eu aucune demande faite de la part de l'entreprise au

préalable pour avoir la raison de ces absences.

Je pense avoir fait le tour de la question actuellement. Je vous remercie d'avance pour vos réponses !

Par **P.M.**, le **24/11/2016** à **09:38**

Bonjour,

L'employeur ne peut rompre le CDD pour raison disciplinaire que pour faute grave, elle est d'une telle importance qu'elle empêche le maintien de la salariée dans l'entreprise, c'est donc à l'appréciation de l'employeur sous contrôle du Conseil de Prud'Hommes s'il est saisi d'un recours...

Un arrêt-maladie en lui-même ne peut pas être sanctionné...

Effectivement un fait fautif antérieur a deux mois ne peut pas être sanctionné, seulement une sanction antérieure peut venir à l'appui d'une nouvelle sanction notamment en cas de réitération...

Vous pouvez demander différentes choses mais c'est l'employeur qui décidera ce qu'il veut faire mais normalement l'employeur ne peut pas affecter des absence sur des congés payés a posteriori...

Vous ne pouvez normalement pas prétendre à l'indemnité de fin de contrat ou de précarité en cas de rupture pour faute grave...

Je vous conseillerais de vous faire effectivement assisté lors de l'entretien préalable par un Représentant du Personnel qui peut donc être un Délégué du Personnel, il en sera déjà témoin pour rédiger un compte-rendu à vous remettre après, peut rappeler des points de Droit et même éventuellement influencer la décision de l'employeur...