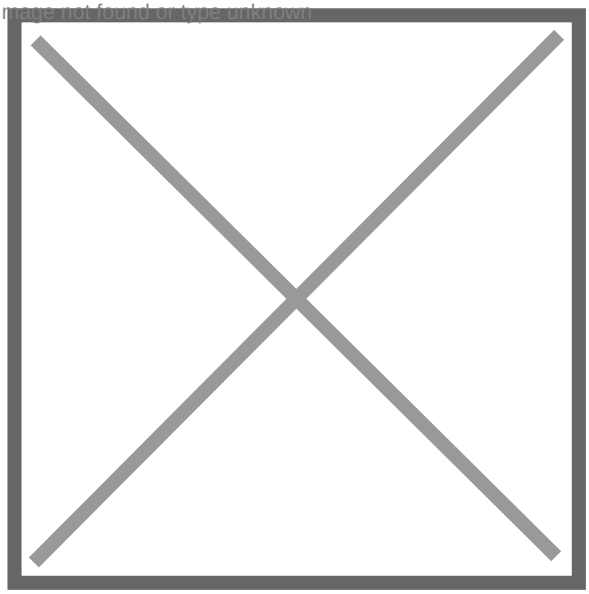
Image not found or type unknown



Fin d'un cdd et prime de précarité

Par **flowers92**, le **25/10/2016** à **14:53**

Bonjour,
je remplace une personne en congés parental.donc j'ai un CDD à terme imprécis. Cette personne a demandé une rupture conventionnelle. j'ai dit que je reste à condition de revaloriser mon salaire et l'intitulé du poste. la DRH m'a dit qu'elle a besoin de comprendre ce que je fais exactement pour décider si je méritais ou non le salaire demandé. bref, en fin de la conversation j'ai senti une régression et non pas une reconnaissance des années de travail. j'ai bien réfléchis et le lendemain matin, j'ai appelé l'assistante de la DRH pour dire ma décision est prise et que je ne souhaite pas continuer. une semaine plus tard la DRH m'appelle pour essayer de comprendre la décision que j'ai prise et pour me dire à la fin qu'elle va m'envoyer un document que je dois remplir comme qui j'ai refusé un CDI. j'ai dis que ce n'est pas vrai et que moi j'ai donné ma décision avant qu'elle me formalise une proposition de CDI. elle m'a répondu que je ne lui ai pas laissé le temps.

ma question concerne la prime de précarité.
puisque aucune formulation de CDI n'a été faite et que j'ai décidé de ne plus continuer avec eux ai-je le droit à cette prime?

autre question, cette salariée est censée revenir mi novembre.ils m'ont jamais dit qu'elle doit revenir mi-novembre. aujourd'hui, la DRH m'a dit que la salariée signera sa rupture fin du mois de novembre et que mon contrat prendra fin à la fin du mois de novembre. est-ce normal?

merci pour vos retours.

Par **morobar**, le **25/10/2016** à **19:12**

Le CDD prendra fin effectivement au retour du salarié remplacé.
Nul doute qu'une proposition de CDI va être faite et que votre refus va déboucher sur la suspension de votre prime de précarité.
== code du travail L1242-7
xxxx
Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :
1°) Remplacement d'un salarié absent ;
2°) Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;
3°) Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
4°) Emplois à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;
5°) Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;
6°) Recrutement d'ingénieurs et de cadres en vue de la réalisation d'un objet défini, prévu au 6° de l'article L. 1242-2.
Le contrat de travail à durée déterminée est alors conclu pour une durée minimale.
Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Par **Lag0**, le **25/10/2016** à **19:28**

Bonjour,
Il ne faut jamais avertir un employeur que vous ne souhaitez pas continuer avec lui après un CDD ! Sinon, comme vous pouvez le constater, même si ce n'était pas son intention, il va vous proposer un CDI, CDI que vous refuserez et ce refus vous fera perdre la prime de précarité !

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés