



Arrêt d'un cdd sans terme précis.

Par **scorpion205**, le **06/02/2010** à **15:28**

Bonjour,

Depuis le 6 février 2009 j'ai assuré une succession de 6 CDD
motif: (remplacement du personnel soignant) dans une maison de retraite "établissement privé".

Mon septième CDD m'engage pour une durée minimale du: 12 octobre au 20 octobre (dernier avis de prolongation)

Motif: (remplacement de Mademoiselle "xx" absente en maladie depuis le 22 juin 2008") !!!

IL est écrit sur ce contrat: La durée du présent contrat pourra être prolongée SUR PROPOSITION de la société de gestion de la résidence "xx" jusqu'au retour de l'intéressée.

A ce jour je n'ai reçu aucun avenant après la période minimale s'arrêtant le 20 octobre.

-Suis-je toujours sous contrat dans cette entreprise ?

-Un avenant est-il obligatoire après ma période minimale ?

-Avait-il le droit de me faire un CDD sur un employé en arrêt maladie depuis plus d'un an et demi ?

-Puis-je rompre mon CDD sans perdre mes indemnités de chômage et ma prime de précarité ?

- Cordialement -

Par **Cornil**, le **09/02/2010** à **17:15**

Bonjour "scorpion205"

Mon avis:

1) OUI, tu es toujours "en contrat" (en plus je suppose que tu as continué à travailler) , et ce en CDD à terme imprécis, car dans ce cas, la loi et la jurisprudence prévoient que le CDD se poursuit jusqu'au retour de la personne remplacée. Un avenant n'est pas obligatoire.

L'existence d'une durée minimale (d'ailleurs obligatoire) et son expiration n'y changent rien

2) OUI, un CDD de remplacement d'un salarié absent depuis longtemps est tout à fait légal, l'entreprise ayant pu auparavant conclure d'autres CDD ou procéder à des répartitions de travail différentes entre ses salariés. Ce qui serait illégal bien sûr serait que la même salarié absent soit cité dans plusieurs CDD coexistants.

3) NON, tu ne peux rompre ce CDD sans perdre droit aux indemnités chômage et prime de précarité. de plus, cela t'exposerait à une éventuelle demande de dommages et intérêts en justice de la part de l'employeur.

Bon, l'ambiguïté des termes du CDD (PROPOSITION) pourrait à la limite être utilisée pour une requalification en CDI, mais je suppose que ce n'est pas ce que tu souhaites.

Désolé, bon courage et bonne chance quand même.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)