



## Cdd avec un terme au retour de la personne

Par **JENNIFER**, le **27/05/2011** à **12:54**

Bonjour,

J'ai signé un CDD en avril 2008 pour le remplacement d'une personne (congé maternité suivi d'un congé parental). la fin de contrat est fixée au retour de la personne. Je souhaiterai connaitre s'il existe une durée maximale pour ce type de contrat.

En vous remerciant par avance pour votre réponse.  
cordialement,

Par **Cornil**, le **28/05/2011** à **21:41**

Bonsoir Jennifer

NON, il n'y a aucune limite de délai à ce type de contrat, qui peut effectivement durer très longtemps (ex: nouvelle maternité, nouveau congé parental...)

Désolé.

Bon courage et bonne chance.

Par **jennifer**, le **29/05/2011** à **12:42**

merci bcp pour cette reponse rapide. Bonne journée

Par **conseiller du salarié**, le **30/05/2011** à **00:08**

Bonjour,

[s]pour une fois[/s], je ne suis pas trop d'accord avec Cornil. Je pense (mais je ne suis pas un grand spécialiste du CDD) que la durée maximale de ce type de CDD est de 18 mois.  
Référence : art. L1242-8 du Code du travail.

Par **Cornil**, le **30/05/2011** à **00:40**

Bon "conseiller du salarié" qui n'intervient sur ce forum que pour me contredire, et non pas comme je le fais pour répondre aux dizaines de messages en rade sur ce forum, Et accessoirement faire de la pub pour son propre site, ce que je n'appréciais pas de pmtedforum, heureusement disparu de ce forum, mais que je n'apprécie pas plus venant de lui, bien que nos relations soient bien moins "orangeuses" ) se plante complètement sur ce sujet!

[citation]Article L1242-7Le contrat de travail à durée déterminée comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

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 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.

Le contrat de travail à durée déterminée est alors conclu pour une durée minimale. [fluo]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.[/fluo]

[/citation]

L'article L1242-8 ne s'applique qu'en cas de contrats à terme précis, ce qui n'est le cas de Jennifer , et d'ailleurs ne fait pas obstacle dans ce cas au renouvellement indéfini et sans délai de carence de ces CDD pour remplacement (cass soc 8 février 2006, n°04-41279)

Quand on me cherche, on me trouve!

Mais moi, ce qui m'importe surtout, c'est une correcte information aux internautes, ce qui n'est pas le cas de ce message de "conseiller du salarié"

Bien cordialement à lui.

Par **P.M.**, le **30/05/2011** à **01:48**

Bonjour

Pas besoin de le chercher pour qu'il déverse son fiel...

Si le polémiqueur permanent qui veut régner en maître partout ne pensait qu'à répondre, il ne me citerait pas même quand je n'interviens plus ici pour éviter ce genre de confrontations lassantes et stériles, mais suis encore bien présent sur les forums...  
Mais si dans ses attitudes contradictoires, il veut me faire de la pub, il peut continuer, en tout cas le forum auquel je participe n'en a pas besoin surtout de lui...

Par **conseiller du salarié**, le **30/05/2011 à 11:32**

Bonjour,

Ni fiel, ni polémique quand il s'agit de rétablir la vérité.  
Je reconnais que ma lecture de l'art L1242-8 est fautive, je vais essayer de comprendre pourquoi...

Par **P.M.**, le **30/05/2011 à 12:01**

[citation]Ni fiel, ni polémique quand il s'agit de rétablir la vérité. [/citation]

Bonjour,

Vous pourriez aussi vous occuper de ce qui vous concerne comme je le fais moi-même...  
Bonne pénitence...

Par **Cornil**, le **30/05/2011 à 16:07**

Bonsoir "conseiller du salarié"

Te voilà victime toi aussi du fiel de certains !

Sinon, si tu ne comprends pas le raisonnement juridique sur les contrats de remplacement, je vais essayer d'être plus précis.

L'article L1242-7 fixe une règle générale sur les contrats à terme imprécis, sans spécifier "sous réserve des articles suivants".

Il précède l'article L1242-8 qui dès lors ne concerne plus que les contrats à terme précis et ne fait dérogation (dernier alinéa) que pour les contrats au titre de l'article L1242-3, qui eux n'entrent pas dans la liste limitative des contrats à terme imprécis fixée par l'article L1242-7.

Il est vrai que pour plus de clarté, il aurait été préférable de rédiger le premier alinéa de l'article L1242-8 comme "La durée totale du contrat à durée déterminée [fluo]à terme précis[/fluo], mais enfin, c'est clair quand même!

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **30/05/2011 à 17:19**

[citation]Te voilà victime toi aussi du fiel de certains ! [/citation]

Faute avouée est parfois à demi-pardonnée, c'est le temps de la contrition pour lui aussi qui devient plus aimable tout en se prenant pour le législateur...

Par conseiller du salarié, le 30/05/2011 à 23:59

Fiel ? Où ça ? Je trouve le débat assez serein ! Je l'espère surtout profitable...

Je comprends bien ton raisonnement Cornil. Il est d'ailleurs effectivement et couramment admis.

Pour l'appréhender, je me suis reporté à l'ancienne rédaction de l'art L1242-7 (L122-1-2). Sa décomposition le rend très clair :

[citation]Article L122-1-2

I. - Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Ce contrat peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue au paragraphe II du présent article. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

II. - La durée totale du contrat compte tenu, le cas échéant, du renouvellement ne peut excéder dix-huit mois. Cette durée est ramenée à neuf mois en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est portée à vingt-quatre mois lorsque le contrat est exécuté à l'étranger, ou dans les cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail, ou de survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce dernier cas, cette durée ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit procéder, préalablement aux recrutements envisagés, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

III. - Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou au titre des 3°, 4° et 5° de l'article L. 122-1-1, il peut ne pas comporter un terme précis ; il doit alors être conclu pour une durée minimale et 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.

[/citation]

Si on le transpose ("à droit constant") aux art. L1242-7 & 8 son interprétation ne pose donc pas de problème.

Mais, [s]avec un regard neuf[/s], je ne vois aucune raison (un mot, une phrase...) de comprendre que l'art L1242-8 ne concerne que les CDD à terme précis ; rien n'est limitatif dans cet article ; il fait donc référence au titre de la section, puis du chapitre, puis du titre (CDD).

Désolé, même si tu as raison, ce n'est si pas clair que ça.

Le pire : pas de contrition (à peine un petit mea culpa discret), donc pas de pardon... snif !

P.-S. :

- 1) la "pub" ci-dessous ne rapporte rien à personne (enfin si, du travail bénévole),
- 2) j'aimerais répondre à des dizaines de messages, mais je ne suis pas retraité **MOI**,
- 3) intervenir pour contredire, pourquoi pas si l'esprit reste constructif et que ça profite à tous,
- 4) mais ce n'est pas le but, évidemment.

Par **Cornil**, le **31/05/2011** à **01:03**

Attention , conseiller du salarié, "on" va te reprocher de de te substituer au législateur ! J'e t'ai déjà concédé que l'on aurait pu rédiger le L1242-8 plus explicitement, ce qui m'a valu des insultes de "on"!

La renumérotation du code était censée ne "rien changer au droit". Mais d'accord avec toi pour estimer que la rédaction antérieure, dans sa chronologie était plus claire.

Ceci dit, il faut arrêter là cette discussion. Le sujet me semble épuisé, et si tu veux mener un combat de "Don Quichotte" sur la rédaction actuelle du CT comme remettant en cause tout le droit antérieur à ce sujet, je n'en suis pas!

Bonne continuation.

Ps: je comprends que tu n'aies pas la même disponibilité que moi, mais de là à réserver tes seules interventions sur ce forum à me contredire, il ya quand même une différence!

Par **conseiller du salarié**, le **31/05/2011** à **01:18**

Que mon fiel tombe sur toi !

[citation] mais de là à réserver tes seules interventions sur ce forum à me contredire[/citation]

Je ne le crois pas, ce n'est pas mon intention et j'espère te prouver le contraire...

Don Quichotte

Par **P.M.**, le **31/05/2011** à **01:45**

Maître c..... aurait été offensé alors qu'il a concédé...

Maître c..... a parlé alors il faut arrêter la discussion et le sujet est épuisé...

Je me retire de nouveau et le laisse me citer quand il le voudra car il est toujours obsédé...

Par **Cornil**, le **31/05/2011** à **14:42**

Bonjour "conseiller du salarié"

J'ai effectivement vu tes interventions en primo-répondeur aujourd'hui!

Bravo et bonne continuation!