



Contrat à durée déterminée sans date de fin

Par **titoune861**, le **29/02/2008** à **09:19**

Bonjour,

Je suis employée dans une entreprise depuis le mois d'octobre 2006 en remplacement d'une personne en congés parentale pour enfant longue maladie. J'ai signé déjà 3 CDD et hier mon employeur m'a fait signer un contrat à durée déterminée qui prend effet le 3 mars pour une durée de 15 jours minimum et prendra fin au retour à temps complet de la personne absente.

Je voulais savoir si un tel contrat est légal ? Combien de temps mon employeur me doit comme préavis ? Et moi combien je lui dois ?

Sachant que je suis maman depuis 3 mois cette situation de précarité est un peu gênante surtout qu'hier mon employeur m'a prévenu qu'il me remercierait de mes services du jour au lendemain.

Merci pour vos réponses.

Par **anto40**, le **12/03/2008** à **11:10**

Bonjour titoune861!

Désolé je ne t'apporte pas réponse à tes questions!

Mais je suis dans le même cas en quelques sorte! Je suis embauché depuis le 12 Novembre 2007 en CDD pour remplacement d'une personne malade! Et il n'y a pas de date de fin sur mon contrat hormis " le contrat prendra fin au retour de M.X".

Donc je souhaiterais moi aussi savoir si cette situation est légal ou pas.

J'ai par ailleurs pu lire que si il n'y a pas de date de fin précise dans le contrat, devant la loi je serais en CDI!

Est-ce vrai?

Merci de vos réponse.

Par **mariana59134**, le **22/06/2008** à **21:12**

effectivement un CDD doit comporter la durée du contrat, mais il existe quelques cas "particuliers", des règles existent aussi concernant la période d'essai ainsi que concernant les tâches à effectuer par le salarié.

Ci-dessous tu trouvera 3 articles du Code du Travail qui sont en rapport direct avec le problème que tu pose:

Article L1242-7

Le 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. 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.

NOTA: Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L1242-8

La durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est portée à vingt-quatre mois :

1° Lorsque le contrat est exécuté à l'étranger ;

2° Lorsque le contrat est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;

3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, 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 cas, la durée initiale du contrat 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.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3.

NOTA: NOTA : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.