



Fin de contrats cdd dans un hotel et rappel pour extra

Par **FABRICE**, le **25/05/2012** à **03:15**

Bonjour,

j'ai effectué un contrat cdd de 5 mois dans un hôtel mon contrat est donc terminé et mon chef de service souhaite me garder en extra cette fois et le directeur lui dit qu'il ne peut me prendre en extra car il doit attendre un délai de 2 mois avant de me rappeler.....ma question est-elle que le patron a raison ou si oui combien de temps réel que doit attendre mon chef de service avant de me rappeler après un contrat cdd....bien à vous merci de m'éclairer sur ce sujet important..

Par **pat76**, le **25/05/2012** à **16:41**

Bonjour

Quel était le motif de votre CDD de 5 mois (remplacement d'un salarié absent, surcroît d'activité, contrat saisonnier)?

Article L1244-3 du Code du travail:

À l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat, renouvellement inclus. Ce délai de carence est égal :

1° Au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est de quatorze jours ou plus ;

2° A la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné

Par **FABRICE**, le **26/05/2012** à **00:59**

surcroit d'activer donc contrat saisonnier..

Par **pat76**, le **26/05/2012** à **14:16**

Bonjour

Un surcroît d'activité ne signifie pas que le contrat que vous signez est un contrat saisonnier.

Lisez bien l'article du Code du travail qui suit.

Article L1242-2 du Code du travail

Modifié par Ordonnance n°2010-462 du 6 mai 2010 - art. 1:

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis

par décret ou par convention ou accord collectif de travail 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 ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise

Accroissement temporaire de l'activité.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 1er février 2000; pourvoi n° 97-44952:

" C'est à l'employeur qu'il appartient de rapporter la preuve d'un accroissement temporaire de l'activité justifiant le recours à un CDD; à défaut il encourt la requalification du CDD en CDI."

Emploi saisonnier:

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 12 octobre 1999; pourvoi n° 97-40915:

" Le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons et des modes de vies collectifs; l'activité touristique caractérisée par un accroissement du nombre de visiteurs, chaque années à des dates à peu près fixes permet la conclusion de contrats à durées déterminées successifs couvrant les 5 ou 6 mois de l'année pendant lesquels l'afflux de visiteurs est plus important."

Par **FABRICE**, le **27/05/2012** à **01:16**

c bien cela effectivmen..... chaque anne a peu pres a des datte fixe....il me signe un contrat saisonier.....mai ma question etait que si apres mon contrat saisonier par exemple la semaine suivante il ya un mariage a lotel et que il veu mappeler en extra juste pour un ejournee en a til le droit

.....ou doit til attendre un certain tem apres mon contrat pour me prendre en extra....

Par **pat76**, le **29/05/2012** à **13:16**

Bonjour

Si il vous prend pour une journée en extra, il n'y aura pas de problème.

Par **FABRICE**, le **30/05/2012** à **03:47**

ok ceci di il nya po de loi ki len empeche...

Par **pat76**, le **30/05/2012** à **14:58**

Bonjour

Votre employeur pourra ce baser sur l'article ci-dessous pour ne pas avoir à respecter le délai de carence. (3° de l'article)

Article L1244-4 du Code du travail/

Le délai de carence n'est pas applicable

1° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;

2° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

3° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, 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 cet emploi ;

4° Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;

5° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ;

6° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

7° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé