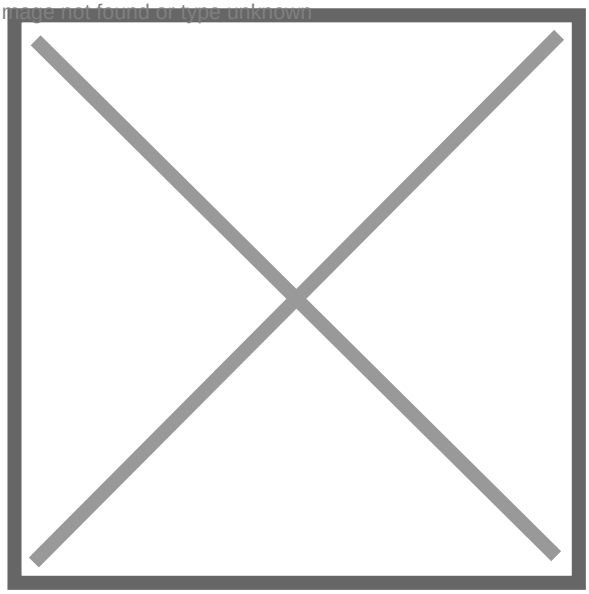
Image not found or type unknown



Précision sur limite d'une cdd en remplacement d'une personne

Par **GalisB44**, le **05/10/2008** à **23:22**

Bonjour,

Je souhaiterais savoir quelles règles s'appliquent dans mon cas.
Je remplace une personne qui est en congé maternité, pour cela j'ai signé un CDD qui mentionne ce point et qui précise que la fin de mon contrat se termine "**jusqu'au surlendemain du retour de**" la personne remplacée.
Sachant que la personne en question ne revient pas suite à son congé maternité et prend un congé parental et sans revenir travailler. Est ce que la fin du congé maternité déclenche la fin de mon contrat CDD où est ce le retour physique de la personne remplacée?

Merci d'avance.

GAlisb44

Par **Marion2**, le **05/10/2008** à **23:26**

Bonsoir,
Votre CDD se termine lors du retour de la personne que vous remplacez.
Cordialement

Par **GalisB44**, le **06/10/2008** à **22:33**

Bonjour, et merci de votre réponse aussi rapide
Pouvez vous préciser sur quel texte vous vous basez ? Y a t-il des jurisprudence. ou d'autres éléments?
J'avais oublié de demander une 2ème chose. Que se passe-t-il si finalement la personne remplacée quitte la boite et ne revient pas? La je pense que le CDD ce clos. Non?

Merci
GAlisB44

Par **Marion2**, le **06/10/2008** à **22:52**

Bonsoir,
Vous avez la réponse dans votre contrat !
"J'ai signé un CDD qui précise que la fin de mon contrat se termine jusqu'au surlendemain du retour de la personne remplacée"
Cette personne prend un congé parental, avez vous dit, donc votre CDD est valable jusqu'à la fin de ce congé parental.
Si la personne remplacée ne revient pas, la Société qui vous a fait ce CDD peut très bien, si elle le souhaite, vous faire un nouveau CDD ou transformer ce CDD en CDI.
Je ne vois pas ce que la jurisprudence vient faire ici !!!
Cordialement

Par **GalisB44**, le **01/11/2008** à **10:59**

Merci quand même pour votre aide mais cela n'a pas été suffisant pour convaincre mon employeur.
J'ai trouve le texte ci dessous pour le convaincre.

http://rfsocial.grouperf.com/article/0044/ra/rfsocira0044_0900_0032D.html
Voici ce que la jurisprudence viens faire ici voir extrait ci dessous:

CDD à terme imprécis :
avant. - Jusqu'à présent, en cas de prolongation de l'absence du salarié remplacé, le terme du contrat dépendait de ce qui était mentionné au contrat de travail. Ainsi, si le contrat indiquait qu'il prenait fin au retour effectif du salarié remplacé, une nouvelle absence entraînait la prolongation de la durée du contrat (cass. soc. 24 mars 2004, BC V n° 692 FD).

En revanche, lorsque le contrat indiquait expressément le motif initial de l'absence comme objet du contrat (ex. : remplacement provisoire d'une salariée en congé maternité), il prenait fin à l'issue de cette absence, peu important que l'absence se prolonge pour un autre motif (cass. soc. 4 juillet 2001, n° 3341 FD). En cas de prolongation de l'absence du salarié remplacé, l'employeur prenait alors le risque de voir le CDD de remplacement requalifié en

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

CDI si un nouveau CDD n'était pas conclu avec le remplaçant.

CDD à terme imprécis :
revirement de jurisprudence. - La Cour de cassation vient de modifier sa jurisprudence. Dorénavant, peu importe ce qu'indique le contrat quant à la nature de l'absence justifiant le recours au CDD sans terme précis : c'est le retour du salarié remplacé dans l'entreprise qui met fin au CDD de remplacement (cass. soc. 9 mars 2005, n° 619 FSPBRI).

Si un CDD de remplacement a été conclu pour pallier l'absence d'un salarié malade et précise qu'il s'achèvera à l'issue de l'arrêt maladie, le contrat ne prendra fin qu'au retour du salarié (et non à la fin de l'arrêt maladie) lorsque la salariée remplacée prolonge son absence pour un congé maternité (cass. soc. 18 février 2003, n° 451 FD).

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés