



## Puis-je décider d'un non renouvellement de cdd?

Par **madinina06**, le **26/10/2012** à **10:54**

Bonjour,

Je suis actuellement en CDD dans une entreprise du secteur des transports, plus exactement de transports de personnes. J'ai été embauchée dans le cadre du remplacement d'une salariée partie en congé parental pour une durée d'un an en mai 2011. Mon contrat avec avenant a été reconduit en mai 2012 pour une nouvelle année.

Je me pose un certain nombre de questions qui sont les suivantes:

- s'il y a renouvellement de contrat, est-ce que ce sera forcément un CDI ou un autre CDD peut m'être proposé?
- puis-je refuser ce renouvellement et quelles en seraient les conséquences d'un point de vue droit au chômage et à la prime de précarité?
- je ne peux mettre fin à mon CDD actuel que sous certaines conditions mais pour éviter que mon contrat soit "tacitement" reconduit, combien de temps avant la fin de mon contrat dois-je prévenir la société?

Je vous remercie d'avance de votre attention et j'espère que vous pourrez répondre à mes questions qui j'espère sont assez claires.

Par **pat76**, le **26/10/2012** à **15:31**

Bonjour

Si la salarié que vous remplacez prolonge son congé parental, ce sera un second renouvellement du CDD qui vous sera proposé.

Dans votre CDD initial, il a été précisé une date minimale de fin et que le contrat prendra fin au retour de la salariée remplacée?

Par **madinina06**, le **26/10/2012** à **16:30**

Effectivement, ce serait un second renouvellement: il faut attendre le 3ème avant de pouvoir prétendre à un CDI?

Il est écrit en introduction aux différents articles du contrat que je suis recrutée en vue d'assurer le remplacement temporaire de ma "collègue" actuellement en congé parental. Cela sous-entend que le contrat prendra fin au retour de ladite collègue.

Une date de fin de contrat est bien spécifiée, ici le 17 mai 2013 mais il est dit aussi que si besoin était qu'il pourrait être renouvelé UNE FOIS par accord entre les parties via une venant qui fixerait les conditions de ce renouvellement.

Merci de votre réponse.

Par **pat76**, le **26/10/2012** à **16:39**

Rebonjour

Pour l'instant vous êtes en poste jusqu'au 17 mai 2013.

Si la salariée que vous remplacez prolonge son congé parental, l'employeur pourra vous renouveler le CDD.

Par contre si la salariée que vous remplacez démissionnait, votre CDD cesserait obligatoirement.

Par **madinina06**, le **26/10/2012** à **17:07**

Je peux donc refuser ce renouvellement sans conséquence d'un point de vue chômage et prime de précarité?

Le contrat est reconduit automatiquement sauf si je m'y oppose: y-a-t-il un délai pour le faire?

Par **pat76**, le **26/10/2012** à **18:51**

Vous ne pouvez pas vous opposer à la prolongation du CDD car le contrat prendra fin au retour de la salariée, mais l'employeur a obligation d'indiquer sur le contrat une date minimale de fin.

Par **madinina06**, le **26/10/2012** à **19:27**

Ah super, je suis "enchaînée" à cette société alors? Aucun recours pour l'employé à moins de trouver un CDI donc.

Merci d'avoir répondu à mes messages et bonne soirée!

Par **Lag0**, le **26/10/2012** à **19:39**

Bonjour,

Votre contrat n'est pas clair (ou vous ne le transcrivez pas bien).

Pour un remplacement de salarié absent, il existe 2 types de CDD :

- Le CDD à terme précis, on vous fait un CDD de 6 mois renouvelable par exemple. Après les 6 mois, l'employeur peut vous proposer un renouvellement pour la même durée ou une autre. Vous n'avez aucune obligation d'accepter le renouvellement. Sachez aussi que, pour un CDD de remplacement, il peut y avoir plusieurs renouvellements sans délai de carence.

- Le CDD à terme imprécis, on vous fait un CDD pour toute la durée de l'absence du salarié remplacé (avec une durée minimale toutefois). Dans ce cas, le CDD ne prend fin qu'au retour du salarié remplacé ou si son contrat venait à être rompu. Si le salarié revient avant la période minimale, votre CDD se poursuit tout de même jusqu'au terme de cette période. A savoir aussi qu'il est possible de rompre le CDD à la fin de la période minimale, même si le salarié n'est pas revenu.

Par **madinina06**, le **26/10/2012** à **20:03**

Bonsoir

Désolée j'ai retranscrit exactement ce qui était marqué sur mon contrat et peut-être qu'effectivement ce n'est pas limpide mais bon dans les 2 cas que vous énoncez, il est possible de ne pas accepter le renouvellement apparemment et ce qui m'intéresse!

Mon contrat vise au remplacement d'un employé et il est d'un an renouvelable si besoin est donc cela s'applique:

"Vous n'avez aucune obligation d'accepter le renouvellement."

"A savoir aussi qu'il est possible de rompre le CDD à la fin de la période minimale, même si le salarié n'est pas revenu."

Par **Lag0**, le **27/10/2012** à **07:19**

[citation]Mon contrat vise au remplacement d'un employé et il est d'un an renouvelable[/citation]

OK, donc ce n'est pas un CDD à terme imprécis comme le pensais pat76 plus haut.

Par **madinina06**, le **27/10/2012** à **12:20**

Et donc?

Concernant votre réponse, vous êtes bien d'accord que dans les 2 cas que vous évoquez, il est possible de refuser ce renouvellement de CDD, non?

Par **Lag0**, le **27/10/2012** à **14:46**

Dans le cas d'un CDD à terme précis renouvelable comme cela semble être votre cas, vous pouvez tout à fait refuser le renouvellement, je vous le disais plus haut.

Dans le cas d'un CDD à terme imprécis, il n'y a pas de renouvellement, mais une période minimale à l'issue de laquelle vous pouvez rompre le CDD (attention, car c'est juste à l'échéance de cette période), si le CDD n'est pas rompu à ce moment là, il dure ensuite tant que la personne remplacée ne revient pas. Mais votre CDD ne semble pas être de ce type puisqu'il est question de renouvellement.

Par **madinina06**, le **27/10/2012** à **16:59**

Merci Lag0, j'y vois plus clair!

Bon we!