



Refus de renouvellement automatique de cdd

Par **ticia59**, le **07/04/2015** à **14:13**

Bonjour,

je suis actuellement en cdd pour un remplacement d'arrêt maladie. Sur le contrat, il est stipulé : "ce contrat prend effet le 1er avril pour prendre fin le 14 avril. Dans l'hypothèse ou l'absence du salarié remplacé viendrait à se prolonger, y compris successivement, le présent contrat continuera à produire ses effets pour ne prendre fin qu'au retour de Mme....". Je ne souhaite pas continuer et je voudrai arrêter le 14 avril? Comment cela se passe t il? Vais je toucher les allocations chômage ou est ce considéré comme une démission?
Merci de vos réponses

Par **moisse**, le **07/04/2015** à **17:24**

Bonsoir,

Un CDD de remplacement est en général établi sans terme imprécis, mais avec une période minimale.

Ce n'est pas le cas si une date de fin est prévue, la clause le transformant en CDD sans terme imprécis n'est pas licite.

Vous pouvez donc tout à fait arrêter le contrat à la date en question, et aurez droit aux indemnités de fin de mission.

Vous serez éligible aux allocations de retour à l'emploi en fonction des droits acquis, ce seul contrat de 2 semaines étant insuffisant.

Par **ticia59**, le **07/04/2015** à **19:42**

Merci pour votre réponse. Effectivement, comme je l'ai stipulé sur mon premier post ce sont les termes exacts de mon contrat, il prend fin le 14 avril mais "dans l'hypothèse ou l'absence du salarié remplacé viendrait à se prolonger, le présent contrat continuera à produire ses effets pour ne prendre fin qu'au retour de" c'est cette phrase qui me gêne et me fait un peu peur dans le sens où je n'ai envie que sur l'attestation employeur destinée à pole emploi, la société indique que c'est moi qui ai mis un terme. C'est là où mon doute se fonde.... mais comme il y a la date du 14 avril qui apparait bien.... C'est pour cela que j'ai indiqué oralement qu'après le 14 je ne souhaitais pas poursuivre....

Par **Lag0**, le **07/04/2015** à **19:52**

Bonjour,

Le CDD est mal rédigé, mais on pourrait comprendre qu'il s'agit bien d'un CDD sans terme précis avec période minimale jusqu'au 14 avril.

Je serais donc prudent, personnellement, avant de le déclarer illicite.

Par **ticia59**, le **07/04/2015** à **20:15**

Lorsque j'ai appelé mon responsable pour lui dire que je ne comptais pas renouveler après le 14 il m'a dit ok tu finis le 14 au soir. Il y a déjà quelqu'un d'autre au cas où la personne ne reviendrait pas de son arrêt maladie....Je suis un peu perdue... et surtout je ne veux pas perdre mes droits au chômage car il me reste encore 2 mois de mes anciens droits ouverts et 6 mois grace au rechargement des droits et comme j'envisage de faire une formation payée par pole emploi, je ne veux surtout pas que mes droits sautent....

Par **moisse**, le **08/04/2015** à **08:48**

Bonjour à tous,

[citation]Je serais donc prudent, personnellement, avant de le déclarer illicite.

[/citation]

Les cours sont inflexibles avec ce genre de d'obligation, toujours en faveur du salarié.

Dans le cas précité, je suis certain que la requalification du CDD en CDI serait acquise dès le lendemain du 14 avril date d'échéance du contrat.

Je vous donne l'exemple d'une décision récente:

<http://www.service-public.fr/actualites/007728.html>

Pourtant il va de soit, car c'est règlementaire, qu'un contrat précaire implique une indemnité de fin de mission sauf les cas d'exception listés.

Par **Lag0**, le **08/04/2015** à **10:16**

Je ne vois pas pourquoi vous citez une affaire concernant les obligations dans une mission d'interim.

Nous ne sommes absolument pas dans ce cas ici.

Par **moisse**, le **08/04/2015** à **10:39**

Nous sommes exactement dans le même cas.

Un contrat sans terme imprécis doit comporter une période minimale.

Ici le contrat porte une date de fin. Ce n'est pas une erreur de terminologie, mais une erreur de principe.

Les règles concernant ce type de contrat ne sont pas les mêmes.

La sanction est toujours la même par contre.

Puisque vous le souhaitez, une décision concernant un contrat sans durée minimale: cass. Soc. 8 mars 2006, n°04-42077.

Pourtant le rédacteur avait mentionné une durée minimale, mais d'une façon erronée.

Par **Lag0**, le **08/04/2015** à **13:25**

Là encore, ce n'est pas du tout la même situation. Ce qui est reproché à l'employeur, c'est de ne pas avoir daté la période minimale. Au lieu de parler de x mois ou jusqu'au x, l'employeur avait mentionné "la durée du congé parental d'éducation", durée qui peut être variable.

Ici, bien au contraire, ce qui pourrait être considéré comme période minimale est bien précisé, jusqu'au 14 avril.

Par **ticia59**, le **08/04/2015** à **14:23**

Mon interrogation porte surtout sur le fait de savoir si c'est une rupture de contrat ou une fin de contrat? Car sur l'attestation employeur destiné à pole emploi, les 2 termes sont distincts. En cas de fin de contrat j'aurai le droit aux allocations chômage, en cas de rupture je n'en suis pas sure....

Par **moisse**, le **08/04/2015** à **15:59**

Hello Lag0,

Vous le lisez comme cela, et moi autrement.

C'est pourtant simple, on a affaire à un CDD de date à date avec une clause de renouvellement (hypothèse), alors qu'un CDD à terme imprécis doit indiquer une période, à la limite une date mentionnant la fin de la période minimale, et pas de clause de renouvellement

qui serait illicite.

Comme souvent on a affaire à un employeur qui veut se ménager la chèvre et le chou, et se vautre.