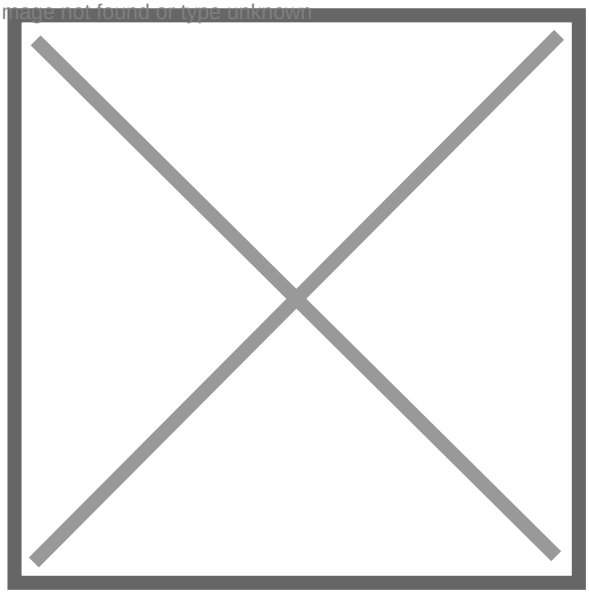
Image not found or type unknown



Cdd non renouvelé mais toujours salarié

Par **Ben4Mac**, le **29/07/2011** à **10:40**

Bonjour,

Les termes de la durée de mon contrat sont les suivants:

- CDD valide jusqu'au retour de la titulaire (1) sur son poste, elle-même remplaçant une autre titulaire (2) partie en congès maternité.

Or, la personne 1 en CDI a récemment fait part de sa prochaine démission pour la date X (4 mois après le début de mon CDD).
La personne 1 ne revenant jamais sur son poste pour cause de démission, mon CDD doit être modifié et la durée de travail doit être re-définie.

Mes questions sont les suivantes:
A- Si la direction me fait signer un autre CDD, quelle en est la durée min/max?
B- Si la direction ne reconduit pas mon CDD, doit-elle m'avertir avant la date X? Si non, ai-je droit à des indemnités/dommages et intérêts?
C- Si la direction ne reconduit pas mon CDD avant la date X, et que j'exerce toujours mon acitivité au sein de l'enteprise après cette date, le CDD se transforme-t-il en CDI? Et si oui, peut-on m'imposer une période d'essai?

Je vous remercie d'avance pour vos réponses.

Par **pat76**, le **29/07/2011** à **15:42**

Bonjour

Le nom de la personne que vous remplacez est indiquée sur votre contrat. S'il est démissionne de son poste, votre contrat prendra fin.

L'employeur pourra alors vous faire un nouveau CDD pour le remplacement de la persoone en congé maternité.

Si il ne vous fait pas de nouveau contrat et que vous êtes toujours en poste, vous serez obligatoirement en CDI.

En cas de période d'essai, le temps que vous avez passé en CDD comptera pour la période d'essai.

Pour l'instant ne dites rien, laisser venir. Ce sera tout à votre avantage si on vous maintient au poste sans vous faire de nouveau contrat.

Vous noterez exactement la date du dernier jour de présence dans l'entreprise, (même si elle est absente) de la personne que vous remplacez.

C'est au lendemain de cette date, qu'un nouveau contrat devra démarer.

Revenez sur le forum nous indiquer la suite de situation lorsque la personne que vous remplacez ne fera plus partie de la société.

Par **Ben4Mac**, le **29/07/2011** à **19:47**

Merci beaucoup pour la rapidité (et l'exhaustivité) de votre réponse.
Sur le CDD le nom de la personne est cité, le CDD devrait donc prendre fin dès la démission de la dite personne.

La société m'a parlé d'un 2ième CDD dont la durée serait celle couvrant la période nécessaire au recrutement d'une autre personne en CDI sur ce même poste que j'occupe (qui ne peut être ouvert en CDD car c'est un poste CDI). Du coup il ne peuvent me faire un CDD en remplacement de la personne qui est en congé maternité.

Mais il ne s'agit que d'une proposition orale et j'ai comme vous me l'avez conseillé tout intérêt à attendre.

J'aurai le fin mot de l'histoire fin août (plan social en cours).

Merci pour votre aide précieuse, je ne manquerai pas de vous tenir au courant.

Par **Caro**, le **01/08/2011** à **12:31**

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonjour,

Je suis entièrement d'accord avec pat76.

Pour ce qui est de la proposition de votre employeur de vous faire un CDD "dont la durée serait celle couvrant la période nécessaire au recrutement d'une autre personne en CDI ", sachez qu'il n'en a en fait pas le droit.

Un arrêt de la Cour de Cassation (lien ci-dessous) du 9 mars 2005 rappelle que "l'article L. 122-1-1,1 du Code du travail, qui permet notamment d'engager un salarié par contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié ayant quitté définitivement l'entreprise en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée in déterminée appelé à le remplacer, suppose que le poste considéré soit pourvu par un titulaire déjà recruté mais momentanément indisponible et n'autorise en aucun cas l'employeur à recourir à un contrat à durée déterminée afin de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise dans l'attente du recrutement du titulaire du poste ".

En d'autres termes, ce contrat n'aura aucune valeur juridique. Tenez-nous au courant.

http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000070515

Par **Ben4Mac**, le **01/08/2011** à **16:18**

Bonjour Caro,

Cette information me sera effectivement d'une aide précieuse.
Encore merci !

Je patiente jusqu'à échéance du CDD actuel (mi-août) et vous tiendrai informée.

Par **Ben4Mac**, le **08/08/2011** à **10:39**

Re-Bonjour,

Revirement de situation: l'entreprise me fait savoir par téléphone que mon contrat prendra fin le 19 août conformément à la date effective de démission du titulaire (1) en CDI que je remplace.
Alors que mon contrat CDD actuel est à terme imprécis, je me retrouve informé de la fin de mon contrat (par téléphone et sans que rien ne me soit officiellement communiqué par écrit) une semaine avant !!!

A- L'entreprise a-t-elle le droit de procéder ainsi? Sans avenant au CDD?
B- La démission de la personne titulaire suffit-elle à justifier la rupture du CDD actuel?

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Pour info j'ai récupéré quelques infos ici:
http://rfsocial.grouperf.com/article/0044/ra/rfsocira0044_0900_0032D.html

[s]Nouvelle absence du salarie remplacé[/s]
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 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).

D'autres infos ici:
http://www.super-secretaire.com/.../cid4513-remplacer-un-salarie-absent-par-un-cdd-les-regles-a-respecter.html
Dans ce 2ième lien il est stipulé: "Si le salarié absent ne revient pas et quitte définitivement l'entreprise (démission ou licenciement), le CDD prend nécessairement fin. Vous devez alors remettre au titulaire du CDD la preuve de cet évenement en lui délivrant la lettre de démission ou de licenciement du slarié qu'il remplace. A noter: en cas de départ définitif du salrié absent, si vous décidez de maintenair son poste dans l'entreprise et donc d'embaucher une autre personne en CDI, vous devez en informer le salarié recruté en CDD pour le remplacer qui pourra lpostuler pour ce poste. Mais vous n'avez pas d'obligation de l'embaucher."

Le problème est que je n'ai été informé par écrit d'aucune démission et que le poste en CDI peut ne pas être réouvert...bref l'entreprise n'a toujours pas statué sur le devenir de ce poste alors qu'ils sont au courant depuis presque 3 mois.

Y-a-t-il un délai minimum à respecter pour m'informer de la rupture de mon CDD?
Quelqu'un pourrait-il me dire si l'entreprise est dans l'erreur ou pas?
Car je suis un peu perdu...merci :)

Par **Caro**, le **08/08/2011** à **11:54**

Votre CDD prévoit qu'il prendra fin le jour du retour de la titulaire du poste. Le fait qu'elle démissionne revient au même, votre contrat prend fin de lui-même lorsque l'employeur est informé du non-retour de la salariée.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Il doit cependant vous le confirmer par un écrit.

En revanche, quelle était la durée minimale de votre CDD à terme imprécis ? Votre contrat, s'il est à terme imprécis, doit spécifier qu'il a une durée minimale de X jours, ou bien qu'il durera au minimum jusqu'à telle date. Si cette mention n'y figurait pas, cela justifierait une requalification. Si elle figure, le CDD doit aller jusqu'à cette date, même si la titulaire du poste revient ou démissionne avant.

Par **Ben4Mac**, le **08/08/2011** à **13:10**

Merci Caro.
La durée mini de mon CDD est clairmeent citée et elle est dépassée.

En revanche, existe-t-il un délai mini pour m'informer par écrit de la fin du contrat? Mon employeur est-il en mesure de le faire une semaine avant?
S'il ne le fait pas, dois-je considérer mon contrat toujours valide?

Par **Caro**, le **08/08/2011** à **13:43**

Non, la loi ne prévoit aucun délai, ni même que vous soyez prévenu par écrit.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés