



## CDD à terme imprécis

Par **demoizel**, le **09/01/2020** à **10:43**

Bonjour à tous

En juillet 2019 j'ai signé un CDD à terme imprécis pour le remplacement d'une salariée en arrêt maladie.

Sur le contrat il est indiqué le motif de l'arrêt , la durée minimale et la phrase suivante : si l'absence Mme X se prolongeait au delà de la durée minimale envisagée par le présent contrat, celui-ci se poursuivrait jusqu'au surlendemain du retour de Mmme XX qui constituerait alors le terme automatique du contrat.

En novembre 2019, l'employeur me propose un contrat à durée déterminée à terme précis (avec date de fin de contrat) en m'informant que la personne que je remplace n'est plus arrêt maladie mais en congés de maternité. je réponds à mon employeur que ce n'est pas légal de me faire un autre cdd car le premier indique bien qu'en cas de prolongement de l'absence celui-ci se prolongeait ... il me répond , non qu'il s'est renseigné et qu'il est en droit de faire un nouveau contrat. j'ai donc demandé des informations et en attendant des réponses claires de la hiérarchie , j'ai continué à travailler sans signer le contrat, alors que celui ci était entamé , 8 jours après l'employeur me demande de signer ou de quitter les lieux , j'ai répondu que ce n'était pas légal et l'employeur m'a adressé un courriel pour quitter l'entreprise.

sachant que pour eux , c'est moi qui ai mit fin au contrat ..rupture anticipée d'un cdd à l'initiative de la salariée.

je précise que ce 2ème contrat n'était pas signé par l'employeur, il attendait ma signature avant de signer ..

y a t'il des personnes qui peuvent me renseigner sur mes droits svp.. j'aimerais savoir si ce 2è

me contrat était légal? et que puis je faire pour me défendre?

En vous remerciant par avance

Par **morobar**, le **09/01/2020** à **11:47**

Bjr,

Il fallait effectivement créer un nouveau contrat ou solder l'ancien.

On peut se faire succéder différents types de CDD en changeant soit le motif, soit la ,personne effectivement remplacée.

Mais l'employeur aurait du vous évincer dans les 48 h et non au bout de 8 jours.

Votre position est défendable sur ce seul point de vue, si vous n'avez pas signé le second CDD ou donné votre accord pour en accepter les termes.

Par **demoizel**, le **09/01/2020** à **12:16**

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

j'ai parcouru sur internet tous les articles relevant sur les CDD sans terme précis et il est précisé que le contrat se poursuit jusqu'au retour du salarié absent même si le motif de l'absence change ,

j'avoue que je n'y comprends plus rien avec la jurisprudence

cordialement,

Par **Lag0**, le **09/01/2020** à **13:47**

Bonjour Demoizel,

Vous avez parfaitement raison !

Un CDD de remplacement sans terme précis se poursuit tant que le salarié remplacé ne revient pas et tant que son contrat n'est pas définitivement rompu.

Par exemple, une salariée en congé maternité est remplacée par un CDD à terme imprécis. Elle fait suivre son congé maternité par un congé parental, le CDD se poursuit. En revanche, si elle démissionne, le CDD prend fin.

C'est la même chose pour vous, vous aviez un CDD à terme imprécis pour remplacement d'une salariée en arrêt maladie qui fait suivre cet arrêt par un congé maternité (sans revenir travailler entre les deux), votre CDD se poursuit. En aucun cas vous n'aviez à signer un nouveau CDD, sauf, bien sur, par accord amiable...

Il n'y a que si c'est bien spécifié dans le contrat qu'il est possible de mettre fin au CDD si le motif d'absence prend fin, et encore, les juges ne valident pas toujours ce cas ! Et dans votre cas, ce n'est pas nettement spécifié, du moins d'après ce que vous nous écrivez.

Par **Lag0**, le **09/01/2020** à **13:48**

[quote]

Il fallait effectivement créer un nouveau contrat ou solder l'ancien.[/quote]

Bonjour Morobar,

Absolument pas !!!

Voir par exemple : <https://www.fiducial.fr/Paie-et-gestion-de-vos-salaries/Gestion-des-salaries/Contrat-a-duree-determinee-a-terme-imprecis>

[quote]

Or, en cas d'absences échelonnées pour des motifs différents (exemple : congé maternité suivi d'un congé parental d'éducation, de congés payés...), il peut être difficile d'apprécier la date réelle de fin du CDD.

En effet, suivant la rédaction du contrat, les tribunaux estiment que le terme du CDD est celui correspondant à la date de retour du titulaire du poste dans l'entreprise quels que soient les motifs d'absence qui se sont succédés ou alors, la date de fin du motif initial d'absence indiqué dans le contrat.

Aussi,

si vous souhaitez circonscrire le remplacement à l'absence initiale ayant justifié le recours au CDD, il est important de le stipuler expressément dans le contrat.

Dans le cas

contraire, vous serez lié par le CDD jusqu'au retour du salarié remplacé et la rupture du contrat avant ce terme sera considérée comme une rupture anticipée du contrat à durée déterminée non justifiée ouvrant

droit pour le salarié remplaçant à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat (durée prévisible).

[/quote]

Par **morobar**, le **09/01/2020 à 16:02**

Je maintiens mon avis, jusqu'à production de décisions contraires.

Faire changer le motif au long du même contrat me paraît ne pas correspondre à la philosophie du CDD, contrat suffisamment précaire.

Par **demoizel**, le **09/01/2020 à 18:27**

Bonsoir Lago,

Merci pour votre réponse.

En effet, je pense que vous avez raison et en parcourant les textes de loi concernant les cdd à terme imprécis, il est bien indiqué que le contrat se poursuit jusqu'au surlendemain de la salariée. même si le motif de l'absence change .

Je précise que l'employeur m'a remis sur mon dernier salaire, la précarité mais à indiquer sur le formulaire "assedic" que j'ai fait une rupture de contrat qu'ils m'ont proposé, de ce fait, je ne perçois plus d'indemnité chômage! raison de plus pour faire un dossier en justice.

j'ai lu aussi, qu'un cdd sans terme précis ne peut pas être renouvelé !

pouvez vous m'indiquer quelles sont les indemnités auxquelles je peux prétendre ? ce que je souhaite surtout c'est qu'il modifie la rupture anticipée à mon initiative .

Merci d'avance

Par **Lag0**, le **09/01/2020 à 18:48**

[quote]

Je maintiens mon avis, jusqu'à production de décisions contraires.[/quote]

Faire changer le motif au long du même contrat me paraît ne pas correspondre à la

philosophie du CDD, contrat suffisamment précaire.

Il n'y a pas de changement de motif, c'est toujours le même, remplacement d'un salarié absent. Le CDD à terme imprécis pour remplacement de salarié est suffisamment courant pour être bien connu !

Je maintiens personnellement que vous faites erreur !

C'est très courant que le motif d'absence du salarié évolue alors que le CDD de remplacement reste le même. Comme déjà cité, le cas le plus courant est un remplacement pour congé maternité qui se poursuit ensuite en congé parental.

Une jurisprudence parmi d'autres :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000273079>

[quote]

Mais attendu qu'ayant constaté que le contrat de travail à durée déterminée conclu à compter du 12 août 2004 avait pour terme le retour de la salariée remplacée absente du fait de son congé parental d'éducation, la cour d'appel en a exactement déduit que ce contrat devait se poursuivre à l'expiration de ce congé en raison de la prolongation de l'absence de cette salariée, fût-ce à un autre titre ; que le moyen n'est pas fondé ;[/quote]

Ici, une salariée en congé parental qui prend ensuite un congé sabbatique...

[quote]

AUX MOTIFS QU'en application des dispositions de l'article L.1242-7 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu notamment en cas de remplacement d'un salarié absent ou d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu, auquel cas il est alors conclu pour une durée minimale et a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu ; que la cause d'un contrat à durée déterminée pour remplacement d'un salarié absent n'est pas la cause de l'absence du salarié mais son absence, peu important les raisons de cette absence, et l'objet du contrat est le remplacement du salarié absent ; que dès lors que le contrat de travail du salarié remplacé est suspendu, et donc tant qu'il n'est pas de retour dans l'entreprise, ou tant que son contrat de travail n'est pas rompu, c'est-à-dire tant que le salarié est réputé absent et son contrat suspendu, la cause du contrat pour remplacement demeure, c'est-à-dire l'absence du salarié ; que seul le retour du salarié dans l'entreprise ou la rupture de son contrat de travail, réalise l'objet pour lequel le contrat à durée déterminée pour remplacement a été conclu, et marque donc le terme et la fin de plein droit de ce contrat ;

[/quote]