

cdd sans terme précis

Par **mady54**, le **19/10/2007** à **12:14**

Je travaille en tant que vendeuse depuis le 19 septembre 2007 dans un magasin dont je ne citerais pas le nom. C'est un cdd sans terme précis, dont la durée minimale est de 4 semaines. Le motif de ce contrat est le suivant : en attente de l'arrivée du titulaire du poste ; ce qui selon les dires de mon responsable ne se fera pas, mais ils sont obligés de mettre ça dans le contrat ; donc on m'a dit à l'oral, qu'il s'agissait d'un cdi. Image not found or type unknown
Mon problème est le suivant : en début de cette semaine, on m'informe que je ne conviens pas au poste, donc j'ai le choix, soit je me "remue", soit je part... Ne me sentant pas super bien dans ce boulot, je décide de partir, mais gentiment, je prends la décision de terminer ma semaine. La durée minimale de mon contrat étant de 4 semaines, j'informe avant-hier mon responsable que mon cdd se termine donc le 19 octobre 2007 (aujourd'hui) et là il me répond que non, puisque c'est considéré comme un cdi et que si je veux partir, il me faut faire une lettre de démission. Hors, comme je l'ai précédemment dit, c'est écrit noir sur blanc sur mon contrat que c'est un cdd sans terme précis. Ma question est simple : que me conseiller-vous ?

Par **Camille**, le **19/10/2007** à **12:30**

Bonjour, Bonjour, Bonjour, Bonjour,
Ben, alors là, il n'y a pas photo. Vous pouvez rester aussi longtemps que vous voulez, tant qu'il n'y aura pas de titulaire, si c'est bien ce qui est écrit sur le contrat.
Attention ! Pour un CDD, vous n'avez pas le droit de démissionner, sauf dans ces cas bien précis.
Eux-mêmes n'ont pas le droit, sauf cas très précis, de mettre fin au CDD et pas "parce que vous ne convenez pas au poste". Puisqu'on n'est pas dans le cadre d'une période d'essai d'un CDI.

Non, un CDD n'est pas considéré comme un CDI sous prétexte qu'il n'y a pas de date de fin : le terme est tout à fait précis : "jusqu'à nomination d'un titulaire".

On peut mettre fin à un CDD d'un commun accord entre les deux parties, mais c'est le demandeur réel qui doit s'en charger, donc l'employeur ici, pour maintenir vos droits au chômage.

Si vous voulez vous faire préciser les choses, vous pouvez aller faire discrètement un petit tour du côté de l'inspection du travail dont dépend l'employeur avec votre contrat sous le bras...

Par **jeeecy**, le 19/10/2007 à 13:39

je suis d'accord avec Camille

toutefois je voudrai ajouter que tu peux mettre un terme a ce CDD (a terme precis comme Camille l'a explique) si tu justifies d'une embauche sous CDI (c'est la jurisprudence qui a admis cette possibilité)

Par **Camille**, le 19/10/2007 à 14:22

Re,

[quote="jeeecy":2dt70ax3]

toutefois je voudrai ajouter que tu peux mettre un terme a ce CDD (a terme precis comme Camille l'a explique) si tu justifies d'une embauche sous CDI (c'est la jurisprudence qui a admis cette possibilité)[/quote:2dt70ax3]

Exact, ça fait partie des cas, peu nombreux, où c'est possible.

Bien évidemment, je précise tout de suite que le fameux CDD prétendument à comprendre comme un CDI qui ne dirait pas son nom ne rentre pas dans ce cadre...

Que vos patrons n'essayent pas de vous faire prendre des vessies pour des lanternes...

Eux-mêmes ne pourraient s'en prévaloir pour résilier le CDD que s'ils vous proposaient un [u:2dt70ax3]vrai[/u:2dt70ax3] CDI... (et officiel, celui-là !).


Par **jeeecy**, le 19/10/2007 à 15:41

je ne comprend pas ton message

justement elle a tout interet a trouvé un CDI pour mettre fin à ce CDD

par contre je pense que tu penses que le CDI doit etre signe signer avec la meme societe, ce qui n'est pas le cas

on peut mettre fin a tout CDD par la signature d'un CDI et ce que le CDI soit signé avec la

meme entreprise ou non 

et c'est la tout l'avantage

Par **Camille**, le 20/10/2007 à 06:33

Bonjour,

Oui, on est bien d'accord que ce n'est pas tout à fait ce que j'ai écrit...

:wink:

Image not found or type unknown

J'ai voulu dire qu'il ne faudrait pas que les employeurs cherchent à faire "tourner en bourrique" mady en lui disant "ben non, vous ne pouvez pas mettre fin à votre CDD comme ça, parce que notre CDD à nous s'est déjà transformé en CDI, puisqu'on n'arrête pas de vous dire que notre CDD est à comprendre comme un CDI"...

Parce que la position des employeurs n'est pas bien claire, ils voudraient bien qu'elle s'en aille si elle ne se "remue" pas mais que ce soit à elle à en prendre l'initiative... Or, en réalité, ils sont un peu coincés...

Mais on est bien d'accord que mady pourrait mettre fin à son CDD au motif qu'elle a trouvé un CDI ailleurs.

Par **jeeecy**, le **20/10/2007** à **13:08**

seul le salarié peut demander la requalification du CDD en CDI

donc si Mady54 ne demande pas cette requalification et qu'elle trouve un CDI, elle pourra mettre fin sans soucis à ce CDD

Par **Camille**, le **20/10/2007** à **16:54**

Bonjour,

Absolument. La seule chose que l'employeur peut faire, c'est proposer un [u:3uzizzm2]nouveau[/u:3uzizzm2] contrat en CDI lequel permettra, [u:3uzizzm2]si l'employé accepte[/u:3uzizzm2], d'interrompre le CDD. Sinon, il doit attendre la fin du CCD...

Ou le décès de l'employé...

Par **jeeecy**, le **20/10/2007** à **17:35**

[quote="Camille":dih8uhni]Bonjour,

Absolument. La seule chose que l'employeur peut faire, c'est proposer un [u:dih8uhni]nouveau[/u:dih8uhni] contrat en CDI lequel permettra, [u:dih8uhni]si l'employé accepte[/u:dih8uhni], d'interrompre le CDD. Sinon, il doit attendre la fin du CCD...

Ou le décès de l'employé...[/quote:dih8uhni]

je ne suis toujours pas d'accord

ce n'est pas son employeur actuel qui doit lui proposer un CDI mais un autre employeur

si son employeur actuel lui propose un CDI, il n'y a aucun soucis

mais là ce n'est pas l'hypothèse soulevée, il s'agit ici de mettre un terme à ce CDD (et donc changer d'employeur)