rupture de cdd à terme imprécis

Par **lilouna**, le **19/04/2007** à **09:11**

Bonjour,

Je suis en CDD à terme imprécis en remplacement d'une personne en maladie. CDD jusq'à la reprise de travail de cette personne.

Celle-ci vient d'être mise à la retraite et son poste est supprimé, mon patron veut mettre un terme à mon CDD, en a-t-il le droit ?? Image not found or type unknown

merci de vos réponses

Par **bob**, le **19/04/2007** à **11:43**

Votre CDD n'a plus lieu d'être. donc, dès lors que la période minimale est passée, votre patron peut mettre fin au CDD

Par **nicomando**, le **19/04/2007** à **21:48**

En effet lilouna,

ton CDD contrairement à ce que tu penses n'est pas rédigé en termes imprécis.
Un CDD peut être conclus soit jusqu'à une date précise soit pour une période bien déterminée (dans ton cas le CDD était prévu pour la période du remplacement) si le poste pour lequel tu es en CDD a été supprimé comme le dit Bob il n'a plus lieu d'être.

Courage à toi

Par **Camille**, le **20/04/2007** à **13:44**

Bonjour,
Tout à fait d'accord, le terme au contraire était très précis au sens du code du travail "reprise du travail de la personne remplacée". Mise à la retraite, ce terme ne risque plus jamais d'arriver. Autrement dit, ce CDD se transformerait en CDI "ad vitam aeternam"...

C'est donc bien un motif légitime d'interrompre ce CDD.

(A la limite, si ce n'était pas le cas, vous ne pourriez peut-être même plus prendre votre :wink:

retraite... Image not found or type unknown)

Par **bibistreet**, le **09/06/2007** à **10:41**

bonjour,

j'ai un peu le même cas de figure et je m'interroge sur la légalité dur contrat. Je suis en CDD depuis bientôt 3 ans, je remplace une personne en congé parental.
Sur mon contrat je n'ai pas de date de fin, j'ai juste inscrit "au retour de la personne".
Cependant, je n'ai jamais eu d'avenant ou de lettre précisant que la personne à prolongé sa maternité par un congé parental et à renouveler tous les ans. A la base mon contrat était seulement sur son congé légal de maternité.
Est-ce normal de ne pas avoir plus de précision sur la durée du contrat ? Et si elle prolongeait par un congé autre, comment ça se passe pour moi ?
Merci de vos réponses.

Par **jeeecy**, le **09/06/2007** à **11:07**

[quote="bibistreet":1ptgpa0d]bonjour,

j'ai un peu le même cas de figure et je m'interroge sur la légalité dur contrat. Je suis en CDD depuis bientôt 3 ans, je remplace une personne en congé parental.
Sur mon contrat je n'ai pas de date de fin, j'ai juste inscrit "au retour de la personne".
Cependant, je n'ai jamais eu d'avenant ou de lettre précisant que la personne à prolongé sa maternité par un congé parental et à renouveler tous les ans. A la base mon contrat était seulement sur son congé légal de maternité.
Est-ce normal de ne pas avoir plus de précision sur la durée du contrat ? Et si elle prolongeait par un congé autre, comment ça se passe pour moi ?
Merci de vos réponses.[/quote:1ptgpa0d]
effectivement la question là est intéressante

il s'agit de savoir si le terme du CDD est lié au congé maternité légal ou si le congé parental en fait également partie

a priori comme on peut séparer ces deux congés, qu'ils sont prévues par des dispositions différentes, je dirai que non

dès lors le CDD pour moi est terminé, or tu poursuis ton activité

pour moi tu es donc en CDI depuis le début du congé parental de la personne que tu as

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

remplacé

maintenant il faudrait faire une recherche de jurisprudence sur cette question pour savoir si ;)

mon analyse est bonne ou non Image not found or type unknown

Par **bob**, le **09/06/2007** à **18:15**

A Jeecy,
Il me semble avoir vu cette année un arrêt de la Cour de cass qui disait que le CDD prenait fin au retour de la salariée absente. Donc moi je pense que le CDD est valable...

Par **jeeecy**, le **11/06/2007** à **11:04**

certes Bob mais on peut aussi considerer que la salariée est revenue dans l'entreprise a la fin de son conge maternite pour repartir de suite en conge parental auquel cas le CDD serait terminé...

Par **Camille**, le **11/06/2007** à **13:15**

Bonjour,
J'ai peur que non...
Si la personne a directement enchaîné sans réapparaître, on ne peut pas considérer qu'elle est revenue puis repartie.
En revanche, quand bien même ne serait-elle revenue qu'une journée, ça aurait pu.
Or, si sur le contrat, c'est écrit "au retour de la personne", sans autre précision du genre "au retour du congé de maternité de la personne", le terme est certes à durée incertaine, mais parfaitement défini.

Par **nicomando**, le **22/06/2007** à **11:41**

Oui je suis entièrement d'accord avec Camille

"au retour de la personne" sans autre précision n'implique pas la fin du CDD à la fin du congé maternité quand bien même le contrat aurait été rédigé dans cet esprit là.
Je ne pense pas qu'il y ait lieu ici de requalifier le CDD en CDI malheureusement.

Par **bibistreet**, le **29/06/2007** à **16:16**

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

bonjour,

excusez moi, j'avais pas vu que vous m'aviez répondu, et merci pour votre intérêt.
Cependant, il y a un point qui me gêne dans mon CDD, c'est qu'il coure toujours sans que je sois mis au courant par une trace écrite.
N'aurais-je pas du recevoir un avenant au contrat ou un courier me précisant que Madame X poursuit son congé, et par le fait, mon CDD est reconduit jusqu'a telle date?
Heureusement que je l'ai eu au téléphone et qu'elle m'a mise au courant.

merci

Par **fayevalentine**, le **29/06/2007** à **17:51**

Bonjour, en ce qui concerne la question posée par Lilouna, je suis d'accord quant à la réponse qui a été donnée: le CDD est sans objet puisque la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu a été rendu impossible ou a disparu.

Mais sur la question du terme imprécis je ne suis pas convaincue: l'article L122-1-2 du Code du travail dispose que: "III. Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent (...) il peut ne pas comporter un terme précis; il doit alors etre conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence "de la personne remplacée" ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu."

Pour moi, dans "le retour du salarié absent" il y a bien un terme (c'est obligatoire) mais celui ci est imprécis: on ne connait pas la date de retour du salarié absent ou la durée de son absence.

Pour la question posée par Bibistreet, je ne suis pas sure de vous suivre: normalement, un CDD (de remplacement) ne peut exceder 18 mois mais toutefois, les CDD peuvent se succeder sur un meme poste; de plus, meme si l'employeur ne peut pas immédiatement conclure un nouveau CDD pour faire occuper le poste du salarié dont le CDD vient de prendre fin (délai de carence), cette interdiction ne s'applique pas aux contrats saisonniers, d'usage et conclus pour remplacer un salarié absent; de plus pour la jurisprudence (26 février 1991) les absences répétées équivaent à une prolongation absence.

Bibistreet dit qu'il est en CDD depuis bientot 3 ans sans avoir conclu de nouveau CDD; or, à défaut d'écrit, le contrat est réputé etre à durée indéterminée; de plus, le CDD cesse de plein droit à l'arrivée du terme = 18 mois maximum; à défaut d'arreter le travail, il y a requalification automatique en CDI.

Par **Camille**, le **30/06/2007** à **11:55**

Bonjour,
Oui,maus il me semble justement que ce fameux terme fatidique de 18 mois ne s'applique(rait) qu'aux CDD à terme précis (contrats dits "de date à date") et pas à ceux à

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

terme imprécis.
Et "absences répétées" oui, mais pas si elles sont entrecoupées de retours d'absence. Il faut que ces absences s'enchaînent les unes à la suite des autres. Quand bien même le titulaire ne reviendrait qu'une journée [u:vgjdxt34]pour occuper son poste[/u:vgjdxt34] (pas pour régler des papiers de sécu ou pour venir dire bonjour et présenter bébé aux collègues), le CDD serait terminé.

Et, dans le cas présent,
[quote="bibistreet":vgjdxt34]
N'aurais-je pas du recevoir un avenant au contrat ou un courier me précisant que Madame X poursuit son congé, et par le fait, mon CDD est reconduit jusqu'a telle date?
[/quote:vgjdxt34]
Ben non, justement, puisqu'il n'y a pas de modification de contrat (de toute façon impossible dans un CDD). Et on ne pourrait pas écrire 'jusqu'à telle date", puisque votre contrat est à terme imprécis, à savoir "jusqu'au retour du titulaire", terme précis qu'on ne connait pas d'avance.

[quote="fayevalentine":vgjdxt34]
l'article L122-1-2 du Code du travail dispose que: "III. Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent (...) il peut ne pas comporter un terme précis; il doit alors etre conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence "de la personne remplacée" ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu."
[/quote:vgjdxt34]
Durée [u:vgjdxt34][b:vgjdxt34]minimale[/b:vgjdxt34][/u:vgjdxt34], oui. Mais rien sur une éventuelle durée maximale.
Voir,
http://www.travail.gouv.fr/informations ... d-979.html
notamment le tableau en milieu de page.

Par **fayevalentine**, le **01/07/2007** à **17:29**

Arrêt de la Cour de Cassation en date du 8 février 2006, Caisse régionale de crédit agricole :

[url:2oaxg8qu]http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/Visu?cid=135322&indice=1&table=CASS&ligneDel

« lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié absent, l'article L. 122-3-10 deuxième alinéa du Code du travail autorise la conclusion de plusieurs contrats à durée déterminée successifs avec le même salarié, PEU IMPORTANT QU'ILS COMPORTENT UN TERME PRECIS ET QUE LEUR DUREE TOTALE EXCEDE LE DELAI DE 18 MOIS »

Pour moi, un CDD ne peut jamais excéder 18 mois (sauf cas particuliers : travaux urgents de sécurité etc.…) qu'il soit à terme précis ou non ; toutefois la durée totale des CDD successifs n'est pas limitée : elle peut excéder 18 mois.

Ce que je comprends de cette jurisprudence c'est qu'il est désormais possible de conclure plusieurs CDD (sur un même poste), chacun n'excédant pas la durée de 18 mois, et cela sans être limité dans le temps.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Donc, gestion des absences facilitée : l'employeur peut conclure des CDD de remplacements successifs correspondant à la durée exacte de chaque absence sans être limité à 18 mois pour la durée totale des contrats.

Mais ce qu'il est important de retenir c'est que dans tous les cas, [u:2oaxg8qu]chaque contrat pris isolément ne peut pas durer plus de 18 mois (art. L122-1-2).[/u:2oaxg8qu]

Après, je me trompe peut être…

Quant à la question de savoir si oui ou non « retour du salarié absent » = terme précis, je continue à penser (je sais ça ne regarde que moi !) qu'il s'agit bien d'un terme imprécis, puisque justement la date de retour du salarié n'est pas une « définie, arrêtée », avec précision, même le contrat contient bien un terme (le retour).

Et pour moi,
« il peut ne pas comporter un terme précis; il doit alors etre conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence "de la personne remplacée" ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. »
Cet article nous dit bien « IL PEUT NE PAS COMPORTER UN TERME PRECIS » (= l'article mentionne la possibilité d'un terme IMPRECIS) « il doit ALORS être conclu pour une durée minimale et il a pour terme LA FIN DE L'ABSENCE (retour du salarié) (= exemple de terme imprécis).
Donc retour du salarié = terme imprécis

Je viens de regarder le tableau indiqué dans le lien: en effet, il distingue le délai de 18 mois selon que le contrat comporte un terme précis ou non; alors évidemment ca prete à réfléchir...je crois qu'il faut croire ce que nous dit le gouvernement!

Par **bibistreet**, le **01/07/2007** à **20:24**

salut

petite précision sur ma situation, et ce que je conteste, c'est que je n'ai signé qu'un CDD, le 1 décembre 2004 donc
"« lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié absent, l'article L. 122-3-10 deuxième alinéa du Code du travail autorise[u:2t980o94] [i:2t980o94]la conclusion de plusieurs contrats à durée déterminée successifs avec le même salarié[/i:2t980o94], [/u:2t980o94]PEU IMPORTANT QU'ILS COMPORTENT UN TERME PRECIS ET QUE LEUR DUREE TOTALE EXCEDE LE DELAI DE 18 MOIS »
n'est pas mon cas??????????

Mais où je peux renseigner, sans me mettre en Porte-à-faux, pour être sur du cadre juridique, car quand je lis vos post, les opinions diverge.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

:lol:

Image not found or type unknown encore merci

Par **fayevalentine**, le **02/07/2007** à **07:12**

Bonjour,
justement peut etre que tu aurais du signer plusieurs CDD avec ton employeur puisque cela fait maintenant presque 3 ans que tu travailles pour lui; pour moi il devrait y avoir requalification en CDI.

Bien entendu, je suis étudiante et tu ne dois pas prendre ce que je te dis pour argent comptant.

Si j'étais toi, j'irai me renseigner auprès d'un conseiller des Prud 'homes (je crois que c'est possible).
Tu as aussi la [b:3yykw4hp]D[/b:3yykw4hp]irection [b:3yykw4hp]D[/b:3yykw4hp]épartementale du [b:3yykw4hp]T[/b:3yykw4hp]ravail, administration publique, qui renseigne tout employeur et tout salarié sur la règlementatation en vigueur dans les relations de travail.
Fais des recherches pour savoir si il en existe une dans ta région ou ton département.
Bonne journée

Par **Camille**, le **02/07/2007** à **18:43**

Bonjour,
Attendez, attendez…
[quote="fayevalentine":34jrolz2]
Quant à la question de savoir si oui ou non « retour du salarié absent » = terme précis, je continue à penser (je sais ça ne regarde que moi !) qu'il s'agit bien d'un terme imprécis, puisque justement la date de retour du salarié n'est pas une « définie, arrêtée », avec précision, même le contrat contient bien un terme (le retour).

Et pour moi,
« il peut ne pas comporter un terme précis; il doit alors etre conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence "de la personne remplacée" ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. »
Cet article nous dit bien « IL PEUT NE PAS COMPORTER UN TERME PRECIS » (= l'article mentionne la possibilité d'un terme IMPRECIS) « il doit ALORS être conclu pour une durée minimale et il a pour terme LA FIN DE L'ABSENCE (retour du salarié) (= exemple de terme imprécis).
Donc retour du salarié = terme imprécis
[/quote:34jrolz2]
Nous sommes bien d'accord !
Le contrat de bibistreet est bien un CDD à terme imprécis, dont le terme ne s'est pas encore réalisé, mais dont on suppose qu'il se réalisera bien un jour, ce qui sera facilement vérifiable.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Donc, les termes (à tous les sens du… terme !) du contrat restant inchangés, pourquoi pondre un avenant, simplement pour confirmer que rien n'est changé ?

[quote="fayevalentine":34jrolz2]
Pour moi, un CDD ne peut jamais excéder 18 mois (sauf cas particuliers : travaux urgents de sécurité etc.…) qu'il soit à terme précis ou non ; toutefois la durée totale des CDD successifs n'est pas limitée : elle peut excéder 18 mois.

Mais ce qu'il est important de retenir c'est que dans tous les cas, [u:34jrolz2]chaque contrat pris isolément ne peut pas durer plus de 18 mois (art. L122-1-2).[/u:34jrolz2]

[/quote:34jrolz2]
C'est là où je pense que vous vous trompez. Cette limite de 18 mois ne s'applique que pour les CDD à terme précis. C'est-à-dire, pour simplifier, ceux où c'est écrit "jusqu'à telle date".

Et sous réserves de ce qu'en dit la Cour de cassation :
[quote="fayevalentine":34jrolz2]Arrêt de la Cour de Cassation en date du 8 février 2006, Caisse régionale de crédit agricole :

[url:34jrolz2]http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/Visu?cid=135322&indice=1&table=CASS&ligneDeb=

« lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié absent, l'article L. 122-3-10 deuxième alinéa du Code du travail autorise la conclusion de plusieurs contrats à durée déterminée successifs avec le même salarié, PEU IMPORTANT QU'ILS COMPORTENT UN TERME PRECIS ET QUE LEUR DUREE TOTALE EXCEDE LE DELAI DE 18 MOIS »

Pour moi, un CDD ne peut jamais excéder 18 mois (sauf cas particuliers : travaux urgents de sécurité etc.…) qu'il soit à terme précis ou non ; toutefois la durée totale des CDD successifs n'est pas limitée : elle peut excéder 18 mois.

Ce que je comprends de cette jurisprudence c'est qu'il est désormais possible de conclure plusieurs CDD (sur un même poste), chacun n'excédant pas la durée de 18 mois, et cela sans être limité dans le temps.
Donc, gestion des absences facilitée : l'employeur peut conclure des CDD de remplacements successifs correspondant à la durée exacte de chaque absence sans être limité à 18 mois pour la durée totale des contrats.
[/quote:34jrolz2]
Non, ce n'est pas comme ça que je lis cet arrêt.
Le cas de bibistreet n'est pas du tout celui de la plaignante

[quote:34jrolz2]
Attendu que pour faire droit à ses demandes, l'arrêt retient que par les contrats litigieux, Mme X... a été employée du 25 novembre 2000 au 19 juin 2002 pour remplacer la même salariée qui était absente pour congé de maternité puis pour congé parental soit pendant plus de 18 mois, [b:34jrolz2][u:34jrolz2]que ces contrats ont été conclus avec comme terme une date précise et non pas la fin de l'absence de la salariée remplacée,[/u:34jrolz2][/b:34jrolz2]
[/quote:34jrolz2]
Là, le problème, c'est qu'elle avait reçu plusieurs "prolongations de CDD", avec à chaque fois, [u:34jrolz2]"comme terme une date précise"[/u:34jrolz2]. Donc, normalement, soumis à la règle des 18 mois. Et elle avait d'abord obtenu gain de cause.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Ce que n'a pas confirmé la Cour de Cassation. Qui dit bien :
[quote:34jrolz2]
Qu'en statuant ainsi, alors que lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié absent, l'article L. 122-3-10 deuxième alinéa du code du travail [u:34jrolz2]autorise[/u:34jrolz2] la conclusion de plusieurs contrats à durée déterminée successifs avec le même salarié, [u:34jrolz2]peu important qu'ils comportent un terme précis[/u:34jrolz2], et que leur durée totale excède le délai de 18 mois, la cour d'appel a violé les textes susvisés
[/quote:34jrolz2]
En clair, on [b:34jrolz2][u:34jrolz2]peut[/u:34jrolz2][/b:34jrolz2] conclure plusieurs CDD successifs, même s'ils comportent un terme précis et même s'ils dépassent globalement les 18 mois fatidiques, répondant ainsi à la seule question qui lui était posée, mais la cour ne prend pas position de savoir si un seul CDD à terme imprécis dépassant les 18 mois serait illégal. Et compte tenu de la réponse de la Cour, on voit mal pourquoi il le serait.
Et "autorise" ne veut pas dire "oblige", au sens de la Cour de Cassation tout au moins.

Rappel : la Cour de Cassation n'est pas là pour donner des cours de droit. Elle ne fait que répondre à la question qui lui est posée et sur la base des seuls éléments qui lui sont soumis. Elle n'a pas à dire "tel n'aurait pas été le cas si…" ou "il en serait de même si…".

Dans le tableau que j'indique, il n'est pas précisé "sous réserve de renouvellement de CDD tous les 18 mois au plus tard".

P.S. : Il y a d'ailleurs eu, le même jour, trois pourvois qui aboutissent aux mêmes conclusions :
N° de pourvoi : 04-41279
N° de pourvoi : 04-40645
N° de pourvoi : 04-41280
Avec, même, pour le deuxième, un rappel significatif d'un attendu de la cour d'appel :
[quote:34jrolz2]
l'employeur qui avait la possibilité de conclure un contrat à durée déterminée sans terme précis a opté pour deux contrats à terme précis et [b:34jrolz2] a ainsi renoncé [u:34jrolz2]aux avantages[/u:34jrolz2] liés aux contrats à durée déterminée à terme imprécis[/b:34jrolz2]
[/quote:34jrolz2]
laquelle cour d'appel confirme bien que les CDD à terme imprécis ont des avantages sur les CDD à terme précis, ce qui ne l'a pas empêché de se "planter" dans ses conclusions… selon la Cour de Cassation...

Par **Camille**, le **02/07/2007** à **19:48**

Bonsoir,
[quote="fayevalentine":n8ygfkpv]
Si j'étais toi, j'irai me renseigner auprès d'un conseiller des Prud 'homes (je crois que c'est possible).
[/quote:n8ygfkpv]
Pas sûr non plus qu'ils aient un service de consultations juridiques, mais rien n'empêche d'essayer
Mais ce serait plutôt...
[quote="fayevalentine":n8ygfkpv]

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Tu as aussi la [b:n8ygfkpv]D[/b:n8ygfkpv]irection [b:n8ygfkpv]D[/b:n8ygfkpv]épartementale du [b:n8ygfkpv]T[/b:n8ygfkpv]ravail, administration publique, qui renseigne tout employeur et tout salarié sur la règlementatation en vigueur dans les relations de travail.
Fais des recherches pour savoir si il en existe une dans ta région ou ton département.
Bonne journée[/quote:n8ygfkpv]
Et même l'Inspection du Travail dont dépend l'employeur, puisque ses coordonnées doivent être affichées en permanence sur un tableau d'affichage réservé aux communications de la direction, placé dans un lieu de passage habituel des employés, c'est une obligation légale.

Par **fayevalentine**, le **03/07/2007** à **17:36**

Bonjour,
vous avez raison pour la durée du CDD, il peut excéder 18 mois qu'il soit à terme précis ou imprécis; cette question me tracassais , je me suis donc renseignée auprès de mes responsables de stage.

En réalité, je crois que désormais peu de CDD pour remlacement d'un salarié sont conclu avec un terme précis, mais jusqu'au retour du salarié absent (et donc pouvant excéder 18 mois).

Je crois que cet échange aura eu le mérite de m'éclairer sur la question, je m'en rappelerai...

Par **Camille**, le **04/07/2007** à **12:22**

Bonjour,
[quote="fayevalentine":28o4f43a]
En réalité, je crois que désormais peu de CDD pour remlacement d'un salarié sont conclu avec un terme précis, mais jusqu'au retour du salarié absent (et donc pouvant excéder 18 mois).
[/quote:28o4f43a]
En réalité, c'est surtout qu'il y a beaucoup de patrons de PME qui rédigent des CDD, sans trop se poser de questions, qui croient qu'un CDD est forcément à terme précis, donc comme pour les absences de longue durée, il n'est pas rare qu'on connaisse déjà la date prévue pour le retour (cas hors maladies), il mettent la date prévue. Du coup, ils s'obligent à pondre un avenant et ainsi de suite. En se disant "ce que je fais n'est peut-être pas tout à fait légal, mais on verra bien, ni vu ni connu, ça passe ou ça casse"... alors qu'en fait, ils sont parfaitement dans la légalité et qu'ils auraient même pu faire plus simple...
Mais, sinon, un patron "habile" (c'est-à-dire, en fait, celui qui "sait") pondra directement un CDD à terme imprécis.

[quote="fayevalentine":28o4f43a]
Je crois que cet échange aura eu le mérite de m'éclairer sur la question, je m'en rappelerai...[/quote:28o4f43a]
:))

Et bien, c'est déjà ça ! Image not found or type unknown

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés