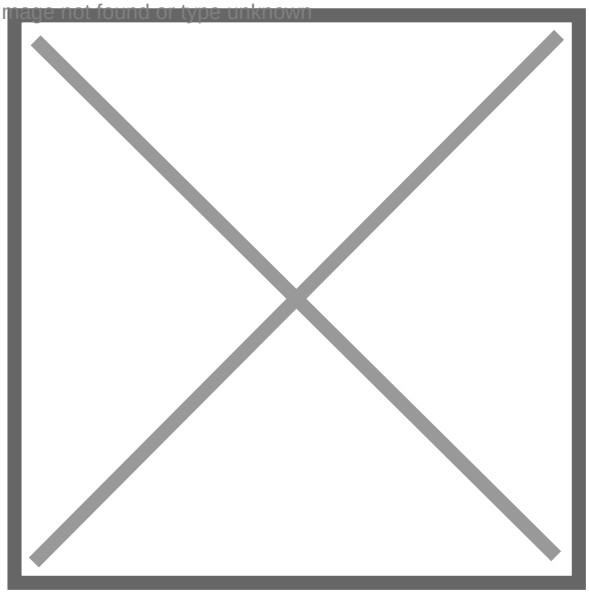
Image not found or type unknown



Contrat de travail : CDD sans durée minimale

Par **Stephanie590**, le **29/10/2017** à **14:07**

Bonjour

Je viens de signer un CDD en tant que secrétaire relations clients. Sur celui-ci, il est indiqué qu'il prendra fin au retour de la salariée. Comme il n'y a aucune date de durée minimale de noter je suppose que c'est un CDD à terme imprécis. De plus , sur le contrat il n'y a pas la qualification de la salariée que je remplace .

Ma question est la suivante : Le contrat de travail est-il valable malgré une absence de date et du fait que la qualification de la salariée remplacée ne soit pas inscrite sur le dit contrat? Sinon que dois-je faire? Sachant que je ne resterais pas dans l'entreprise .

En vous remerciant d'avance pour vos réponses.
Bien cordialement
Stéphanie

Par **Lag0**, le **29/10/2017** à **20:52**

Bonjour,
L'absence de durée minimale pour un CDD à terme imprécis est une cause de requalification en CDI. Votre contrat est donc bien valable, mais vous pouvez en plus revendiquer un CDI.

Par **morobar**, le **30/10/2017** à **18:45**

Bjr,
Revendiquer un CDI sachant qu'on ne veut pas rester n'est pas une bonne affaire.
Il faudra démissionner le moment venu, faire le préavis, perdre la prime de précarité et l'éligibilité aux allocations chômage.
Attention donc à prendre la bonne décision le moment venu.

Par **Lag0**, le **31/10/2017** à **07:50**

Même si on ne veut pas rester, il est intéressant, le moment venu, de revendiquer le CDI.
En effet, lorsque l'employeur voudra mettre fin au CDD, il y aura requalification en licenciement sans cause...
C'est ainsi que se traitent la grande majorité des affaires de ce type.

Par **morobar**, le **31/10/2017** à **08:04**

C'est exactement pour ce genre de situation que les petits patrons ne veulent plus embaucher et font la fortune des marchands de viande humaine (entreprises de travail temporaire.)
Parce qu'il s'agit d'une erreur sans grande portée sur la nature du contrat et sa durée.
Bientôt le simple fait de ne pas écrire en caractères GRAS le motif du contrat sera assimilé à un manque d'information de nature à faire requalifier le CDD.
Pour ma part j'ai toujours estimé que la majorité des CDD sont irréguliers au niveau des motifs, et c'est conforté par la muletta agitée même dans les annonces de Pole emploi, du genre CDD suivi d'un CDI si tout va bien.

Par **Lag0**, le **31/10/2017** à **08:35**

Etre employeur ne s'improvise pas, surtout au niveau des contrats.
Et comme vous le dites, la grande majorité des CDD est conclue illégalement, il ne faut donc pas faire de cadeaux aux employeurs qui profitent des salariés en leur imposant une grande précarité.
Malheureusement, au lieu de vouloir rendre les choses un peu plus justes, notre gouvernement va dans le sens opposé en favorisant encore plus les CDD. Encore une raison supplémentaire d'être très vigilant et de ne rien laisser passer...

Par **morobar**, le **31/10/2017** à **12:01**

Oui enfin dans le cas présent l'absence d'une durée minimale est sans incidence notable sur la volonté des parties de conclure.
Attendre donc l'échéance du contrat, c'est à dire le retour du salarié remplacé comme prévu, afin de toucher un jackpot est une anomalie du système.
Enfin on ne refera pas le monde.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Lag0**, le **31/10/2017** à **13:31**

[citation]Oui enfin dans le cas présent l'absence d'une durée minimale est sans incidence notable sur la volonté des parties de conclure. [/citation]
Pas d'accord...
Lorsque vous concluez un CDD sans terme précis, la durée minimale est très importante puisqu'elle assure au salarié une durée minimale de travail.
Sans cette info, si le salarié remplacé revient 2 jours après la signature du CDD, celui se termine.
Si vous avez une durée minimale d'un mois, même si le salarié remplacé revient 2 jours après la signature du CDD, le salarié est assuré de travailler un mois (ou au moins d'être payé un mois).
Donc lorsque cette durée minimale n'est pas précisée, le salarié est lésé, du moins il peut l'être...

Par **morobar**, le **31/10/2017** à **15:29**

Un employeur ne recherche pas un CDD pour remplacer un salarié enrhumé pour 2 jours.
Il est avisé d'avoir à rechercher pour une longue période un remplaçant qui devra s'adapter au poste.
Je veux bien admettre que pour déplacer des parpaings l'adaptation est rapide.

Par **Lag0**, le **31/10/2017** à **16:04**

Croyez bien que, si le code du travail a prévu l'obligation d'une durée minimale, ce n'est pas pour rien.
C'est pour que le salarié embauché en CDD ait un minimum de visibilité, donc qu'il soit assuré de travailler une certaine durée.

[citation]Un employeur ne recherche pas un CDD pour remplacer un salarié enrhumé pour 2 jours. [/citation]
Certes, mais un exemple :
Une salariée qui s'arrête pour une grossesse. L'employeur embauche un CDD de remplacement, théoriquement pour au moins 16 semaines. La salariée perd son enfant rapidement et revient travailler. Le CDD prend fin de fait...

Par **morobar**, le **31/10/2017** à **16:12**

Je suis bien d'accord qu'il doit exister des situations telles que vous décrivez, de nature à provoquer un préjudice au salarié ainsi évincé rapidement.
C'est le coté systématique qui me hérisse.
Ainsi dans le cas exposé ici, le salarié ne souhaite pas pérenniser cet emploi, il lui suffit donc

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

d'attendre la fin du contrat pour obtenir requalification et D.I. Macron, pour aucun préjudice.

Par **ASKATASUN**, le **01/11/2017** à **11:15**

Bonjour,
Lorsque la mention obligatoire de durée du contrat de travail n'apparaît pas, il y a bien une violation de la loi par l'employeur qui n'offre pas au salarié de durée minimale d'emploi et de rémunération. C'est une pratique qui précarise l'emploi salarié. Si les employeurs revendiquent une prévisibilité des choses, nécessaire à la bonne gestion de leurs entreprises, les salariés n'ont pas à subir les violations de l'ordre public social qu'établit le Code du Travail.
Contrairement au droit anglo-saxon, la loi française impose aux entreprises les mêmes obligations en matière sociale. Ainsi dans ce domaine il y a peu de distorsions, et les entreprises sont quasi placées dans une même situation égale.
Sur le caractère quasi automatique de la requalification du CDD en CDI qui peut hérisser, c'est la conséquence du défaut d'indication d'une durée minimale d'emploi.
Le CDD est précisément défini dans le Code du Travail et son article L 1242-7 traite de la fixation du terme et de la durée du contrat.
Lorsque vous êtes employeur vous pouvez ne pas observer cet article, mais dans ce cas vous avez conclu un CDI en application de l'article L 1221-2 du Code du Travail qui stipule :
Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.
Il ne suffit pas d'intituler un contrat de travail CDD pour qu'il le soit. Il faut en respecter les règles et lorsque vous ne le faites pas, vous en subissez les conséquences. Je ne vois pas pourquoi il y aurait à s'émouvoir d'une requalification quasi automatique du contrat de travail dès lors qu'il ne s'agit manifestement pas d'un CDD.

Par **morobar**, le **01/11/2017** à **15:40**

[citation] Je ne vois pas pourquoi il y aurait à s'émouvoir d'une requalification quasi automatique du contrat de travail dès lors qu'il ne s'agit manifestement pas d'un CDD.[/citation]
C'est l'aspect systématique qui hérisse, dans la situation actuelle le salarié:
* ne veut pas rester ni bénéficier d'un CDI
* va donc attendre l'échéance du contrat, quelques jours, semaines, mois
* n'aura pas besoin de préavis, démission..
* va encaisser la prime de précarité
* sera éligible aux allocations de retour à l'emploi
Puis va se manifester pour obtenir une requalification du CDD en CDI.
C'est un véritable enrichissement sans cause.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés