



## Fin de CDD et renouvellement

Par **mathildounette**, le **10/07/2018** à **23:07**

Bonjour,

Voilà la situation et les quelques questions:

Je travaille dans une crèche associative qui m'a employé en CDD du 4 septembre au 31 août 2018 (12 mois) en CDD.

Celle-ci me propose de renouveler mon contrat par un autre CDD de 12 mois, ce qui va être stipulé sous forme d'un avenant. Cette nouvelle période de CDD serait juste à la suite de ce premier contrat, cad du samedi 1er septembre au 31 août 2019, à nouveau 12 mois.

Mes questions:

- N'y a-t-il pas besoin obligatoirement d'un délais de carence entre deux CDD ?
- Peut on employer légalement quelqu'un 24 mois de suite en CDD ? (j'ai cru comprendre 18 mois maximum)
- Dois-je recevoir ma prime de précarité entre les 2 CDD ?

En ce qui concerne ma paie du mois d'août :

- Il me reste 19 jours de vacances non prises, mais cela ne suffira pas à couvrir financièrement jusqu'à la fin de mon contrat car l'association ferme le 20 juillet et mon contrat se termine le 31 août. De ce fait, on me dit que je "n'aurais pas lourd en paie pour le mois d'août". Mais, est-ce normal que je ne touche rien alors que je suis leur salariée jusqu'à la fin

de ce mois et que je subis en quelque sorte cette longue fermeture ?

Merci d'éclairer mes lanternes !

Par **Lag0**, le **11/07/2018** à **06:51**

[citation]- N'y a-t-il pas besoin obligatoirement d'un délais de carence entre deux CDD ?

[/citation]

Bonjour,

Quel est le motif de recours au CDD ?

Par **mathildounette**, le **11/07/2018** à **14:00**

Bonjour,

En fait, aucun motif en particulier, disons que l'activité étant très incertaine ces derniers temps, la direction ne veut pas prendre le risque d'un CDI. Concrètement, il n'y a rien de mentionné dans mon contrat.

Ceci dit, d'être en CDD me convient.

Par **Lag0**, le **11/07/2018** à **14:08**

Heu..., comment dire...

Pour conclure un CDD, il doit obligatoirement y avoir un motif reconnu valable par le code du travail :

[citation]Article L1242-2

Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du

comité social et économique, s'il existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;

6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :

a) Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;

b) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;

c) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise. [citation] Article L1242-3

Outre les cas prévus à l'article L. 1242-2, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu :

1° Au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;

2° Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

[/citation]

Le motif doit impérativement apparaitre sur le contrat.

Un CDD "sans aucun motif en particulier", cela n'existe pas, du moins, c'est un CDI !!!

D'autant que, pour répondre à votre question, il faut savoir quel type de CDD vous avez, car les choses sont différentes suivant le motif de recours au CDD !

Par **mathildounette**, le **11/07/2018 à 14:18**

je viens de le relire à nouveau, il n'y a rien de mentionné sur le motif. Que faire alors ?

Par **Lag0**, le **11/07/2018 à 14:55**

[citation]Que faire alors ?[/citation]

Demander la requalification en CDI, peut-être ?

Par **mathildounette**, le **11/07/2018 à 15:03**

Merci de vos conseils, la direction, si je demande un CDI, se contentera de trouver une autre personne en CDD qui ne lui posera pas de question.

En fait, pour que je puisse continuer, il faut que je me taise et que je signe cet avenant pour retravailler une nouvelle année :-)

Par **Lag0**, le **11/07/2018 à 15:51**

C'est un choix, faire respecter le droit ou laisser faire...

Par **mathildounette**, le **11/07/2018 à 15:56**

J'aimerais avoir le choix

Par **mathildounette**, le **11/07/2018 à 16:05**

Si je décide de ne pas renouveler ce CDD, pourriez vous m'éclairer sur le dernier point ?

"Il me reste 19 jours de vacances non prises, l'association ferme le 20 juillet et mon contrat se

termine le 31 août. De ce fait, on me dit que je "n'aurais pas lourd en paie pour le mois d'août".

Est-ce normal que je ne touche rien (en dehors de mes vacances, mais là est la moindre des choses) alors que je suis leur salariée jusqu'à la fin août ?

Je vous remercie.

Par **morobar**, le **12/07/2018** à **08:43**

Bonjour,

Si vous avez peur de la bagarre maintenant, laissez "renouveler" le CDD par avenant.

Il sera toujours temps en Aout 2019 de traîner cet employeur devant le conseil des prudhommes pour:

\* demander la requalification du CDD en CDI

\* demander la régularisation des salaires non versés durant la fermeture de l'établissement.

Par **mathildounette**, le **12/07/2018** à **19:33**

Bonsoir,

Je vous remercie beaucoup pour ce bon conseil, je signe demain et je verrai par la suite mais d'ici là, l'association aura peut être déjà fermé...

Je ne suis pas à ma première démarche aux prud'hommes (une autre société) et j'ai obtenu gain de cause. Le tout c'est de trouver l'énergie de le faire, j'espère être tout autant motivée !

Merci encore pour tout !