



# L'employeur doit-il rompre par écrit un CDD de remplacement sans terme précis arrivé à terme ?

**Jurisprudence** publié le **14/11/2019**, vu **1183 fois**, Auteur : [Assistant-juridique.fr](http://Assistant-juridique.fr)

**L'employeur n'est pas tenu de notifier au salarié sous CDD conclu sans terme pour le remplacement d'un salarié malade la rupture du contrat arrivé à son terme en raison du licenciement de ce dernier pour inaptitude physique.**

Dans certains cas, un [CDD](#) peut ne pas comporter de terme précis. Il en est ainsi lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent. Le contrat est alors conclu pour une durée minimale et a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de son objet (C. trav. art. L 1242-7).

La fin de l'absence du salarié remplacé correspond soit à sa reprise d'activité, soit à sa cessation définitive d'activité. Elle entraîne la rupture de plein droit du CDD (Cass. soc. 20-4-2005 n° 03-41.490 F-PB : RJS 7/05 n° 715), l'employeur devant apporter la preuve de l'événement constitutif du terme du contrat et de sa date (Cass. soc. 13-5-2003 n° 01-40.809 FS-PBI : RJS 7/03 n° 855). Si le CDD se poursuit après l'échéance du terme, il devient un contrat à durée indéterminée (C. trav. art. L1243-11).

La Cour refuse ici, dans le silence des textes, de créer à la charge de l'employeur une obligation de notification écrite au salarié sous CDD de remplacement qui seule aurait pour effet de valablement mettre fin au contrat.

L'information sur l'événement constitutif de la fin du CDD, à laquelle l'employeur peut se livrer pour éviter que le salarié n'exécute une prestation de travail au-delà du terme du contrat et qui en l'espèce était particulièrement nécessaire car le salarié exécutait sa prestation de travail hors les murs de l'entreprise n'a à revêtir aucune forme particulière.

Cass. soc. 18-9-2019 n° 18-12.446 FS-PB

## Articles sur le même sujet :

- [Rompre un CDD](#)
- [Sanctionner un salarié](#)
- [Licencier un salarié pour faute](#)
- [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
- [Guide pratique de l'association](#)

- [Guide pratique de la SARL](#)
- [Obtenir le conseil d'un avocat en 24 h](#)
- [Rompre un CDD d'un commun accord](#)
- [Rupture d'un CDD : préavis obligatoire ?](#)
- [Rupture anticipée d'un CDD : conditions et procédure](#)
- [Indemnité de précarité en CDD : quand ?](#)
- [Renouvellement d'un CDD : peut-on refuser ?](#)
- [Démission d'un CDD : possible ou pas ?](#)
- [En quoi consiste un Contrat à Durée Déterminée \(CDD\) ?](#)
- [Rompre un CDD pour faute de l'employeur](#)
- [Rompre un CDD pour faute du salarié](#)
- [Indemnité compensatrice de congés payés : conditions](#)
- [Comment choisir entre CDD et CDI ?](#)
- [CDD successifs : légal ou pas ?](#)
- [Requalification d'un CDD en CDI : quand ?](#)
- [Visite médicale d'embauche : obligatoire ?](#)
- [Indemnité de licenciement : calcul](#)
- [Clause de mobilité : conditions de validité](#)
- [Un salarié peut-il cumuler plusieurs emplois ?](#)
- [Quels documents l'employeur doit-il remettre au salarié licencié ?](#)
- [Repos hebdomadaires des salariés](#)
- [Qui est l'employeur d'un intérimaire ?](#)
- [Licenciement : préavis obligatoire ?](#)
- [Comment se déroulent la visite médicale et la reprise après un arrêt maladie ?](#)
- [Travail à temps partiel : heures complémentaires ou heures supplémentaires ?](#)
- [Qu'est-ce que le titre emploi-service entreprises \(TESE\) ? Comment y recourir ?](#)
- [Trouver un avocat gratuit](#)
- [A qui s'adresser pour régler un litige entre un employeur et son salarié ?](#)
- [Saisir les Prud'hommes : comment se déroule la phase de jugement ?](#)
- [Saisir les Prud'hommes : combien ça coûte ?](#)