



## Cdd duree indéterminée non respecter par l'employeur...

Par **mlc**, le **04/03/2014** à **13:33**

Bonjour j'ai été engagé pour un contrat en CDD de remplacement sans durée minimale ni maximale. Seul point noté : le contrat s'arrêtera au retour de la personne en arrêt maladie, c'est la seule chose notée dans le contrat. Lors de mon entretien, le responsable du secteur m'a clairement dit que si la personne en arrêt ne revenait pas, il me serait proposé un CDI. Ce matin, j'ai reçu un courrier annonçant la fin de mon contrat pour ce samedi. Cela fait 6 mois que je travaille et de plus mon nouveau gérant n'était pas au courant pour la fin de mon contrat. Seule une de mes collègues était au courant, mais le responsable lui a ordonné de rien me dire. Le souci étant que la personne que je remplace a fini son arrêt maladie pour le 9 mars, ils ne savent toujours pas si la personne va revenir, va se remettre en arrêt, ils n'ont pas de nouvelles.... ma question est-ont-ils le droit d'arrêter mon contrat alors qu'ils ne sont pas du tout sûrs que la personne revienne. Et en plus de cela, ils ont déjà remplacé cette personne par un autre employé en CDI, alors que j'étais déjà sur le poste en remplacement, je ne comprends plus rien.....

Par **P.M.**, le **04/03/2014** à **17:14**

Bonjour,

Déjà, si le CDD à terme imprécis ne comporte pas de période minimale, il est conclu illégalement et vous pourriez demander sa requalification en CDI...

D'autre part, si l'employeur le rompt alors que la personne est toujours absente et que vous pouvez prouver qu'elle fait toujours partie des effectifs de l'entreprise sans que son contrat soit rompu, ceci serait abusif...

Par **mlc**, le **04/03/2014** à **23:17**

Merci beaucoup de votre réponse. J'ai une autre question : comment voir si la personne que je remplace fait toujours partie de l'effectif de l'entreprise ? Dois-je demander d'ouvrir un document spécial ? La personne reconduira seulement son arrêt le 9 et mon contrat sera déjà rompu.... l'entreprise ne veut rien savoir à mon propos et dit que mon contrat est normal, dois-je aller au prud'homme ? ?? Je me bats aussi pour mes collègues car ils seront en sous-effectifs (2 femmes pour un magasin de 700 m<sup>2</sup> à tout gérer, commande, livraison, maintenance de meubles des fois de plus de 70 kg, conseil client..... et en plus une grande pression du

chiffre d'affaire avec du rabaissement moral si celui ci nest pas atteint ) ..a la base nous etions une equipe de 6.....lancien gerant etant partie piur dépression ....

Par **mlc**, le **04/03/2014** à **23:18**

Merci beaucoup de votre reponse. Jai une autre question comment voir si la personne que je remplace fait toujours parti de leffectif de lentreprise dois je demander ouvregarder un document special? La personne reconduira seulement son arret le 9 et mon contrat sera deja rompu ....lentreprise ne veut rien savoir a mon propos et dise que mon contrat est normal dois je allée au prudhomme? ??je me bat aussi pour mes collegues car ils seront en sous effectifs (2 femmes pour un magasin de 700 m2 a tout gerer , commande ,livraison, manutention de meuble des fois de plus de 70 kg, conseil client.....et zn plus une grande pression du chiffre d'affaire avec du rabaissement moral si celui ci nest pas atteint ) ..a la base nous etions une equipe de 6.....lancien ge

Par **P.M.**, le **04/03/2014** à **23:58**

Si vous ne pouvez pas en apporter la preuve par vous-même et que vous ne pouvez pas contacter la personne remplacée, vous pourriez demander devant le Conseil de Prud'Hommes la production du livre d'entrée et sortie du Personnel...

Pour le CDD à terme imprécis qui doit être conclus pour une durée minimale, vous pourriez vous appuyer sur l'[art. L1242-7 du Code du Travail](#) :

[citation]Le contrat de travail à durée déterminée comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié absent

---

**Le contrat de travail à durée déterminée est alors conclu pour une durée minimale. 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.**[/citation]

Par **mlc**, le **05/03/2014** à **00:40**

Merci pour votre aide

cordialement