



CDD de remplacement sans date de fin

Par **Didine134**, le **07/07/2014** à **14:55**

Bonjour,

J'ai été engagé le 04 mars 2014 dans une entreprise pour le remplacement du congé maternité d'une salariée absente. Il s'agissait d'un cdd de remplacement sans date de fin et qui prendrait fin au retour de la salariée absente.

Début juin, j'ai demandé pendant trois semaines à savoir si la salariée absente revenait si elle comptait prendre des congés ou un congé parental pour pouvoir m'organiser un minimum de mon côté. Le directeur n'avait pas de réponse à me donner. Et tout d'un coup le 24 juin, ils m'annoncent que mon contrat sera arrêté le 04 juillet et que la personne reviendra le 05 juillet (qui en passant est un samedi et il travaillent sur des horaires de bureau) car son congé maternité se finit ce jour là et ils m'ont fait signé un papier qui stipule bien cela (le contrat travail n'est pas rompu pour faute ou autre chose).

Or, aujourd'hui, je viens d'apprendre que la personne que je remplaçais n'est pas rentrée, qu'ils ont embauché une nouvelle personne à ma place en cdd pour de nouveau remplacer la salariée absente car celle-ci a pris un congé parental.

Quelles actions puis-je mener étant donné que de un la cassure de mon contrat n'est pas valable et que la salariée absente n'est pas rentrée pour reprendre son travail ?

Merci d'avance.
Amandine

Par **P.M.**, le **07/07/2014** à **17:05**

Bonjour,

D'une part, le CDD a terme imprécis doit comporter une durée minimale et d'autre part, si l'employeur l'a rompu abusivement alors que l'absence de la salariée s'est trouvé prolongé même pour un autre motif, vous pourriez exercer un recours devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **Didine134**, le **07/07/2014** à **17:16**

Bonjour,

La durée minimale n'a jamais été indiquée sur le contrat, je n'avais que le retour de la salariée absente comme fin du contrat.

Deuxièmement, s'il y a recours aux Prud'hommes, je peux demander le versement des salaires que j'aurai eu droit jusqu'au retour de la salariée?

Merci.

Amandine

Par **P.M.**, le **07/07/2014** à **17:27**

Dans ce cas vous pourriez même demander la requalification du CDD en CDI sans pourtant retourner dans l'entreprise autrement, effectivement, vous pourriez demander des dommages-intérêts du montant des salaires jusqu'au retour de la salariée...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...