Image not found or type unknown

1 CDD ne doit il pas avoir une période de début et FIN

Par **yoyo69**, le **24/04/2011** à **16:20**

bonjour,
Voilà , on a proposé à ma fille un CDD garde d'enfants à domicile ds parents ' garde partagée) qui me pose un tas d'interrogation car il se presente comme suit:
Art1:ENGAGEMENT le salarié est engagé en qualité d'encadrante jeunes enfants sous réserves de la visité médicale d'embauche.
Art2: Objet du contrat le salarié est engagé pour remplacer provisoirement Mme X absente pour cause de maladie.
" définition des tâches"
Art3: durée du CONTRAT periode d'essai:
Le présent contrat prendra effet à compter du 3 mai 2011 à 7h45 il est prévu jusqu'au retour de la salariée mentionnée à l'article 1 du présent contrat " oups"
Il est prévu un période d'essai de 15 jours.
ART4 lieu et périodes travaillées.
le lieu de travail effectif est situé chez les clients de la Société de 8h00 à 18h30 lundi, mardi jeudi, vendredi.Les périodes scolaires n'étant généralement pas travillées.
ART 5. périodes non travaillés en dehors des périodes de travail de l'article 4 le contrat est suspendu. le salarié ne percevra pas de rémunération.
le salarié aura la possibilité d'occuper un autre emploi sous réserve de respecter l'obligation de discrétion et de nature à ne pas concurrencer la société. Le salarié informera la STE de son intention afin d'obtenir son accord.[/b]

Il n'y a pas de période de fin, si ce n'est conditionné au retour de la personne malade?
Un CDD ne doit il pas avoir une période de début et FIN?
Ce type de contrat est il légal?

Merci de me communiquer vos remarques.

Très cordialement
M.A

Par **P.M.**, le **24/04/2011** à **18:01**

Bonjour,
Il s'agit d'un CDD à terme imprécis jusqu'à la réalisation de l'objet, c'est à dire le retour de la

salariée absente mais il devrait comporter une durée minimale, celle-ci définit aussi la période d'essai limitée à un jour par semaine de travail prévue dans la limite de 2 semaines si inférieure à 6 mois et un mois au-delà...

Par **yoyo69**, le **24/04/2011** à **19:22**

merci de votre réponse,
ma fille est actuellement en contrat aidé jusqu'en aout dans une commune, et la condition pour rompre celui-ci était d'avoir un CDD de 6 mois mini ou un CDI.
La société qui lui a fait ce contrat était parfaitement au courant pour pouvoir la débaucher.

Pensez vous que cela vous semble un peu farfelu? Pour acceper ce genre de contrat ?
elle est bien sésemparée.

merci de votre aide
M.A

Par **P.M.**, le **24/04/2011** à **19:42**

Mais rien ne l'oblige à signer ce CDD et j'espère qu'avant de rompre son contrat précédent la salarié a attendu d'avoir le contrat en main...
Il faudrait simplement savoir si l'employeur serait en mesure de proposer le CDD avec une durée minimale de 6 mois pour justifier la rupture du contrat aidé...

Par **yoyo69**, le **26/04/2011** à **15:32**

Bonjour,
Finalement, ma fille a décliné ce contrat dont on lui a répondu qu'il s'agissait " d'un contrat d'usage" et que si elle trouvait des difficultés à pouvoir se défaire de son contrat aidé , elle avait qu'à faire un abandon de poste.
C'est fort sympatique pour un employeur de dire à un de ses futurs salariés de faire un abandon de poste pour pouvoir l'embaucher !!!!

pas de regrets à décliner ce genre de propositions.

Par **P.M.**, le **26/04/2011** à **17:28**

Bonjour,
En tout cas, il ne peut pas s'agir d'un contrat d'usage dont les activités sont limitativements listées à l'art. D1242-1 du Code du travail

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés