



CDD pour remplacer mon CDI

Par **Chiquita**, le 30/07/2014 à 16:55

Bonjour,

Pour des raisons familiales, j'ai besoin de quitter la région où je travaille pour retourner dans ma région d'origine.

Actuellement, je suis contractuelle dans la FPH, j'ai deux mi-temps dans deux établissements différents, un en CDD qui se termine au 31 décembre 2014, et un en CDI.

Je cherche activement un nouveau poste dans ma région d'origine, mais sans succès.

Je ne rentre dans aucune "case" pouvant rendre ma démission légitime et me permettre d'obtenir l'ARE de façon certaine.

Donc, d'une part, je croise les doigts pour que la directrice de mon CDD tienne parole et indique seulement à la fin de mon CDD qu'il n'a pas été renouvelé, sans préciser que c'est à mon initiative.

D'autre part, je me demandais s'il était possible et légal que je démissionne de mon CDI et que le directeur me rembauche en CDD (jusqu'au 31 décembre), en croisant les doigts pour que lui aussi accepte alors d'indiquer à la fin du potentiel CDD qu'il n'a pas été renouvelé, sans préciser lui non plus que c'était à mon initiative ?

Par **chatoon**, le 30/07/2014 à 17:56

Bonjour,

D'abord, vous aurez droit à l'ARE même si vous refusez de renouveler votre CDD.

Ensuite, la Cour de cassation a récemment décidé qu'il ne pouvait y avoir novation d'un CDI en CDD, puisque le salarié ne peut renoncer par avance aux règles du licenciement.

Toutefois, vous pouvez rompre le CDI D'un commun accord (ce que l'on appelle rupture conventionnelle) et une fois la rupture homologuée vous pourrez conclure un CDD dès lors que le poste à pourvoir vous est confié dans l'attente du salarié nouvellement recruté en CDI.

Cour de cassation
chambre sociale

Audience publique du mercredi 18 décembre 2013

N° de pourvoi: 12-17925

Non publié au bulletin Cassation partielle

M. Lacabarats (président), président

Texte intégral
REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par la société Clinique du Mont Louis en qualité d'employée de services généraux, à compter du 15 décembre 2005 par contrat verbal ; qu'à compter de cette date jusqu'à décembre 2007, elle a travaillé pour la clinique, toujours sans contrat de travail écrit et s'est vu délivrer des bulletins de paie faisant état de durées de travail variables selon les mois, allant de 151 heures à 53,50 heures ; que le 6 décembre 2007, les parties ont signé un contrat à durée déterminée, pour la période du 1er décembre 2007 au 31 mai 2008, en remplacement d'une autre salariée, moyennant une rémunération mensuelle de 1 012,80 euros bruts pour 120 heures de travail par mois ; que le 5 juin 2008, Mme X... a été victime d'un accident de la circulation alors qu'elle rentrait de son travail à son domicile ; que le 30 juin 2008, les parties ont signé un avenant en date du 30 mai 2008 renouvelant le contrat du 1er décembre 2007 jusqu'au 30 septembre 2008 ; que l'arrêt de travail de Mme X... a été prolongé jusqu'en mars 2009 ; que le 30 septembre 2008, l'employeur lui a adressé un solde de tout compte, un certificat de travail mentionnant une durée d'emploi du 1er décembre 2007 au 30 septembre 2008 et une attestation Assedic mentionnant comme motif de la rupture du contrat de travail « fin de CDD » ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée à temps plein, le paiement de diverses sommes, ainsi que le prononcé de la nullité de la rupture du contrat de travail et sa réintégration ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur, qui est préalable :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de requalifier les contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée à compter du 15 décembre 2005 jusqu'au 30 septembre 2008 et de le condamner à verser à la salariée diverses sommes ainsi qu'à rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage versées dans la limite de six mois, alors, selon le moyen, que la conclusion par des parties liées par un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée valable comportant la volonté claire et non équivoque d'instituer un terme précis à la relation de travail, emporte novation du contrat de travail qui met fin au contrat à durée indéterminée auquel le contrat à durée déterminée vient se substituer ; que la Clinique du Mont Louis faisait précisément valoir que les parties avaient, en signant le 15 novembre 2007 un contrat de travail écrit pour une durée de six mois, puis en signant un avenant le 30 mai 2008 pour une durée de trois mois, clairement exprimé la volonté de substituer à la relation de travail qui les liait jusqu'alors, un contrat de travail à durée déterminée ; qu'en jugeant que la signature d'un contrat de travail à durée déterminée à compter du 1er décembre 2007 par les parties qui étaient précédemment liées par un contrat à durée indéterminée, était sans effet, sans à aucun moment rechercher si les parties n'avaient pas entendu nover la relation contractuelle, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au

regard des articles 1134, 1271 et 1273 du code civil ;

Mais attendu que le salarié ne pouvant renoncer par avance aux règles relatives au licenciement d'un contrat de travail à durée indéterminée, la cour d'appel, qui a constaté que le contrat de travail invoqué avait été conclu alors qu'un contrat à durée indéterminée était en cours, en a déduit à bon droit que la nature du contrat de travail n'avait pas été modifiée ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par **Chiquita**, le **30/07/2014** à **18:33**

Merci pour votre réponse.

Dans les différents textes (sur légifrance) que j'ai pu lire, lorsqu'un contractuel refuse de renouveler un CDD, l'employeur peut inscrire que le non-renouvellement du CDD a été fait à l'initiative de l'employé, ce qui équivaut alors à une démission, et qui dit démission, dit absence de droit à l'ARE (dans un premier temps, le dossier étant éventuellement réexaminable après un délai de 4 mois).

Il me semble que les ruptures conventionnelles sont possibles dans le privé... Mais pas dans la fonction publique hospitalière... ?

Je ne pensais pas transformer mon CDI en CDD, mais plutôt donner mon préavis de CDI, mon CDI se termine alors, disons au 30 septembre, et du 1er octobre au 31 décembre, le directeur me "réembauche" avec un CDD. Fin décembre, nous concluons que mon CDD n'est pas renouvelé, sans que cela soit inscrit sur la fin de contrat. Cela permettrait, au 1er janvier, que je touche l'ARE, et que lui embauche une nouvelle personne, en CDD ou CDI, comme il lui conviendra.

Ma question est : quelle solution légale (quoi que un peu bidouillée ou arrangée) est possible afin que je puisse prétendre à l'ARE de façon directe ? (= j'emmène mes deux fins de contrats à Pôle Emploi, et mon dossier, droits aux indemnités, etc, se font dans la foulée, sans passer par les prud'hommes, tribunal, etc.).

= Est-ce légal, dans la fonction publique hospitalière, d'embaucher, en CDD, pour un même poste, un agent qui vient de démissionner de ce même poste ? Si oui, y-a-il une période de carence entre les deux contrats ?

Par **P.M.**, le **30/07/2014** à **19:00**

Bonjour,

Puisque vous travaillez dans la Fonction Publique Hospitalière avec apparemment des CDD de droit public, surtout, effectivement, ne vous référez pas à la Jurisprudence de la Cour de Cassation qui ne peut concerner que des CDD de droit privé...

S'agissant d'un statut de droit public, je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'établissement, d'une organisation syndicale du secteur d'activité...

Par **chatoon**, le **30/07/2014 à 19:38**

Bonsoir Chiquita,

S'il vous plaît donnez-moi ne serait-ce qu'une référence de la règle selon laquelle le refus de renouveler un CDD dans le public équivaut à une démission !

Par **janus2fr**, le **30/07/2014 à 19:58**

Bonjour,

Voir par exemple :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000008>

[citation]Considérant que l'agent mentionné à l'article L. 351-12 du code du travail, qui refuse le renouvellement de son contrat de travail, ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime ; qu'un tel motif peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle sans justification de l'employeur ; [/citation]

Par **P.M.**, le **30/07/2014 à 20:04**

Bonjour,

C'est effectivement le cas qu'un refus de renouvellement d'un CDD de droit public équivaut à une démission sauf si c'est pour un motif légitime suivant l'[Arrêt du Conseil d'Etat N° 229251](#)... Mieux vaut parler de ce que l'on connaît et ne pas confondre Justice civile et administrative...

P.S : Nos messages se sont croisés avec Janus2...

Par **Chiquita**, le **30/07/2014 à 22:53**

Bonsoir, merci pour vos réponses.

J'ai contacté ma mutuelle, qui propose une assistance juridique téléphonique, la personne que j'ai eu doit se renseigner et me rappeler pour me tenir au courant.

Chatoon, d'autres ont été plus rapides ! C'est effectivement les textes auxquels je faisais référence... Fichu droit public...

Par **chatoon**, le **31/07/2014 à 07:34**

Bonjour,

Les textes du Code du travail semblent avoir changé en 2008, alors que l'arrêt du conseil d'Etat susvisé est ancien et se fonde sur le droit commun.

Dorénavant il est nécessaire qu'il y ait deux refus successifs pour être considéré "démissionnaire". Le terme démissionnaire n'est pas approprié et ne m'avait pas mis sur la voie dès le début.

Voici le nouveau texte :

Chapitre II : Radiation de la liste des demandeurs d'emploi.

Article L5412-1 En savoir plus sur cet article...

Modifié par LOI n°2008-758 du 1er août 2008 - art. 3

Est radiée de la liste des demandeurs d'emploi, dans des conditions déterminées par un décret en Conseil d'Etat, la personne qui :

1° Soit ne peut justifier de l'accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise ;

2° Soit, sans motif légitime, refuse à deux reprises une offre raisonnable d'emploi mentionnée à l'article L. 5411-6-2 ;

Voici l'ancien texte (abrogé en 2005) sur lequel s'appuie l'arrêt en Conseil d'Etat évoqué:

Article R351-28

Modifié par Décret n°92-117 du 5 février 1992 - art. 7 JORF 6 février 1992

Sont exclues, à titre temporaire ou définitif, du revenu de remplacement mentionné par l'article L. 351-1 les personnes [*demandeurs d'emploi*] qui :

1. Refusent sans motif légitime :

a) Un emploi compatible avec leur spécialité ou leur formation antérieure et rétribué à un taux de salaire normalement pratiqué dans la profession et la région ;

Enfin, maintenant les textes ne prévoient qu'une radiation de la liste des demandeurs d'emploi, ceci impliquant que les deux refus aient été opposés après l'inscription

Au risque de m'écarter du sujet voici une disposition : Article L3132-3-1

Créé par LOI n°2009-974 du 10 août 2009 - art. 2 (V)

Le refus d'un demandeur d'emploi d'accepter une offre d'emploi impliquant de travailler le dimanche ne constitue pas un motif de radiation de la liste des demandeurs d'emploi.

Par **P.M.**, le **31/07/2014 à 09:05**

Bonjour,

Je ne sais pas quand on pourrait espérer que vous compreniez que le Code du Travail ne s'applique pas pour les CDD de droit public...

D'autre part, ce n'est pas parce qu'une nouvelle numérotation a été appliquée en 2008 que les textes ont changé pour les CDD de droit privé...

Vous citez des textes applicables en cours d'indemnisation par Pôle Emploi ou lorsque l'organisme public est son propre assureur mais avant il faut déjà être admis à indemnisation...

Vous continuez à être à côté de la plaque mais bien sûr, vous aimez rentrer dans le mur en klaxonnant des inepties par rapport au présent sujet car vous faites plus que vous écarter du sujet, vous êtes carrément hors-sujet...

Par **chatoon**, le **31/07/2014 à 10:38**

Bonjour chiquita,

Un sérieux conseil, ne tenez pas compte de la réponse de Tedforum. Rien qu'à lire les deux premières phrases de son dernier message, on s'aperçoit qu'encore une fois il tient des propos incohérents issus de théories hasardeuses et qu'il n'est même pas utile de lire le reste sachant qu'il ne m'apprendra pas grand chose.

Par **P.M.**, le **31/07/2014 à 10:48**

C'est plutôt vous qui tenez des propos incohérents et vous auriez du mal à pouvoir démontrer que les CDD de droits publics sont gérés par le Code du Travail...

Comme je l'ai dit précédemment : "Mieux vaut parler de ce que l'on connaît et ne pas confondre Justice civile et administrative..." pas plus qu'il ne faudrait confondre Code du Travail pour les CDD de droit privé et Lois ou Décrets pour les CDD de droit public...

Mais on voit que vous préférez persister dans l'erreur et même la diffuser sur les forums plutôt que d'apprendre, c'est ça l'obscurantisme dont vous faites preuve à tous propos...

Il semble même que l'intéressée sache à quoi s'en tenir et que vous ne l'entraînez pas dans vos inepties...

Par **chatoon**, le **31/07/2014 à 10:50**

citation de Ted forum : "Je ne sais pas quand on pourrait espérer que vous compreniez que le Code du Travail ne s'applique pas pour les CDD de droit public... "

Article L5424-1(du code du travail)

Modifié par LOI n°2010-853 du 23 juillet 2010 - art. 8

Ont droit à une allocation d'assurance dans les conditions prévues aux articles L. 5422-2 et L. 5422-3 :

1° Les agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics administratifs, les agents titulaires des collectivités territoriales ainsi que les agents statutaires des autres établissements publics administratifs ainsi que les militaires ;

Je vous parie qu'il va s'enfoncer en répondant encore plus inopinément.

Par **P.M.**, le **31/07/2014** à **11:07**

On ne sait pas non plus quand on pourrait espérer que vous compreniez que l'indemnisation chômage est postérieure à la rupture du CDD de droit public lequel n'est donc pas géré en lui même pour autant par le Code du Travail...

Vous pourriez aussi vous référer à l'[art. L5422-1 du Code du Travail](#) :

[citation]

Ont droit à l'allocation d'assurance les travailleurs involontairement privés d'emploi ou dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L. 1237-11 et suivants, aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure.[/citation]

Mais comme tout le monde l'a compris, sauf vous, et que le confirme le Conseil d'Etat, une contractuelle de la fonction publique qui refuse un renouvellement de CDD de droit public n'est pas considérée comme involontairement privée d'emploi...

Vous pouvez faire tous les paris que vous voulez que cela n'y changera rien...

Pour être encore plus complet, je vous renverrais au Livre II du Code du Travail dont font partie les CDD de droit privé et à son [art. L2111-1](#) :

[citation]Les dispositions du présent livre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel.[/citation]

Le 2° alinéa ne visant que les contrats aidés...

N'engagez pas trop d'argent dans vos paris si vous ne voulez pas trop en perdre, car je propose [ce dossier](#)...

Par **Chiquita**, le **14/09/2014** à **23:06**

Bonsoir,

J'ai eu un entretien avec le directeur de l'institution. Il semble que ce ne soit pas interdit de démissionner d'un CDI et d'être embauché juste après pour le même poste en CDD.

Cependant, le Directeur n'a pas souhaité d'aller dans ce sens.

Par **P.M.**, le **14/09/2014** à **23:57**

Bonjour,

L'employeur peut vous raconter ce qu'il veut puisque ensuite, il ne passe pas à la pratique ce qui est tout à fait compréhensible puisque au terme du CDD, il devrait éventuellement vous verser l'indemnisation chômage...