Image not found or type unknown

# Question Prolongation CDIC

Par **zepop**, le **29/08/2011** à **13:41**

Bonjour à tous.

Depuis Juillet 2010, je suis prestaire de service Informatique pour une SSII en mission dans une banque.

A cette epoque, j'ai signé un CDIC de "5 mois renouvelable" (sans plus de précision).

A l'issue de cette période initiale 5 mois, mon employeur devait-il me signifier par écrit la prolongation du chantier (et donc de mon contrat) ou bien suis-je tacitement reconduit "ad vitam eternam" jusqu'au jour où le client n'aura plus besoin de moi?

Merci d'avance pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **29/08/2011** à **14:08**

Bonjour,
Normalement, le CDIC n'est utilisable que pour des travaux précis mais dont la durée ne peut pas être préalablement définie avec certitude avec une date prévisible de la mission sur le chantier, il ne peut être prolongé que pour leur achèvement...

Par **zepop**, le **29/08/2011** à **14:15**

Merci pour votre réponse.

Donc, selon vous, il n'est pas surprenant que je n'ai pas signé d'avenant reconduisant mon présent contrat (pour une nouvelle durée estimée)?

Désolé pour mon ignorance dans ce domaine, mais je navigue un peu à vue là.
Je comprends que la durée exacte du contrat ne puisse pas, par définition être mentionnée, mais j'aurais pensé être, à l'issue des 5 premiers mois, amené à signer un nouvel avenant actant ma prolongation.

J'espère avoir été à peu près clair dans mes interrogations :p

Par **P.M.**, le **29/08/2011** à **15:15**

Il faudrait déjà savoir si le CDIC est conforme pour éventuemment éviter un abus et savoir s'il mentionne notamment les travaux précis à réaliser et une date prévisible de fin...

Par **zepop**, le **29/08/2011** à **22:13**

Ayant maintenant le contrat sous les yeux, il n'y a pas vraiment de précision sur le chantier ou sur les travaux à effectuer. La définition de la mission est plutôt vague: "mission d'assistance technique et d'ingénierie" et il n'y a aucune date prévisible de fin indiquée ("durée de chantier estimée à 5 mois renouvelables").

Avec un tel contrat, sans aucune précision sur la durée restante, je me sens plutôt prisonnier et je risque de passer à côté de réelles opportunités d'emploi en CDI.

Merci de votre assistance en tout cas.

Par **P.M.**, le **29/08/2011** à **22:33**

Vous êtes en CDI... de chantier mais ce contrat n'est donc pas conforme et faute d'accord avec l'employeur, vous pourriez en demander la résiliation judiciaire devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **zepop**, le **30/08/2011** à **09:27**

Donc pour résumer votre propos (si je l'ai bien compris), à priori mon contrat n'est pas valable car son libellé n'est pas lié à la réalisation d'un ouvrage ou de travaux précis.
Par contre la mention des "5 mois renouvelables" (largement dépassés et sans aucune nouvelle information à ce sujet depuis) sur ce contrat signé en juillet 2010 ne vous semble pas anormale.

Par ailleurs, concernant la résiliation judiciaire, y a-t'il dans ce cas un préavis à respecter.

Merci encore pour le temps que vous prenez pour répondre à mes questions.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **30/08/2011** à **11:44**

Bonjour,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

La mention "renouvelable" n'est pas plus conforme puisque par définition un CDI ne peut pas être renouvelé mais prolongé contrairement au CDD...
Si vous demandez la résiliation judiciaire du contrat de travail au Conseil de prud'Hommes, il faudrait attendre sa décision, en revanche, si pour en preniez acte directement auprès de l'employeur par lettre recommandée avec AR, la rupture serait immédiate sans préavis mais le Conseil de Prud'Hommes pourrait l'analyser soit comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse soit comme une démission éventuellement avec condamnation pour le préavis non effectué...
Une troisième possibilité serait de démissionner en respectant le préavis prévu à la Convention Collective applicable et en exposant les griefs dans la lettre pour ensuite saisir le Conseil de Prud'Hommes pour obtenir les mêmes indemnités que pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés