



CDD et remplacements succécifs.

Par **Orialis**, le **11/08/2009** à **18:15**

Bonjour, je travaille actuellement dans un grande surface.

Je suis en CDD et je travaille depuis le 28 avril 2008.

Je remplace actuellement une employée qui a eu un enfant.

J'ai donc eu plusieurs avenants, pour maladie, pour congé maternité, pour congé parental (6mois) et enfin pour ses vacances.

Mon contrat se termine le 24 aout 2009, a 4 jours près, cela fait 16 mois que je suis présente dans l'entreprise.

On me propose de remplacer quelqu'un d'autre (pour opération du dos) à la suite de mon contrat, et l'on m'a dit que tant que je remplace, même si je dépasse les 18 mois, il n'y aura pas de cdi et que je peux être en CDD pendant des années.

Je souhaiterai vérifiez cette information, sachant que je me méfie grandement suite à une duperie de leur part.

Je vous remercie de m'avoir accordé votre temps.

Par **sedlex**, le **12/08/2009** à **00:30**

Bonsoir

Il est tout à fait possible à votre employeur actuel de vous proposer un nouveau cdd à condition de remplacer un autre salarié que celui que vous remplaciez jusqu'à lors, quand bien même le cumul de vos cdd excéderait 18 mois.

Par contre, lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée prend fin, il n'est pas possible d'embaucher, [s]sur le même poste [/s]de travail, à nouveau en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'une période égale :

1/ au tiers de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est d'au moins 14 jours. Ainsi, un poste pourvu par un CDD de trois mois ne peut faire l'objet d'un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de carence d'un mois ;

2/ à la moitié de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est inférieur à 14 jours. Un poste pourvu en CDD pendant 10 jours ne peut donc faire l'objet d'un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de 5 jours.

S'agissant de remplacer un nouveau salarié absent, votre nouveau cdd peut se signer dans la foulée du premier.

Nous sommes ici sur la notion de remplacement de salariés absents.

Il en aurait été différemment si le motif de recours au cdd et son renouvellement avaient été "surcroit d'activité". Dans ce cas le maximum autorisé serait de 18 mois et votre employeur ne pourrait pas signer un nouveau cdd avant l'expiration d'une des périodes légales précitées.

Cette situation peut effectivement durer des années si l'on vous propose de remplacer des salariés différents absents pour une certaine période (congé parental, maladie) et que vous acceptez.

Mais vous n'êtes pas non plus obligée d'accepter cette situation en n'acceptant pas de signer un nouveau cdd.

Bien Cordialement

Sedlex

Par **Orialis**, le **12/08/2009** à **06:19**

Je vous remercie de votre réponse et de m'avoir renseigné à ce sujet.

Cordialement.

Orialis.