Image not found or type unknown

# CDD terme imprecis , erreur sur le contrat de travail

Par **Chris13**, le **16/10/2013** à **11:59**

Bonjour,

Je viens sur ce forum pour chercher des réponses à mes questions.
J'ai été embauchée dans une entreprise en cdd a terme imprecis qui a pour objet le congé maternité d'une salariée . Or cela fait deux ans que j'y suis..J'ai pas eu de renouvellement pour le congé parental de la salariée en question .
J'ai envie de partir mais mon employeur ne veut pas me faire un accord à l'amiable car cela lui coute trop cher ( prime précarité , congé payés ...) du coup il me pousse à la démission...
En relisant mon contrat de travail, je me suis apercue d'une erreur sur la date d'embauche du contrat .
En effet , j'ai commencé à travailler en janvier 2012 et sur le contrat il y a marqué fevrier 2011... Est ce légal ?

Par **P.M.**, le **16/10/2013** à **13:28**

Bonjour,
Il est tout a fait normal que vous n'ayez pas eu de renouvellement d'un CDD à terme imprécis puisqu'il est vraisemblablement indiqué qu'il se prolonge jusqu'au retour de la salariée absente et ceci s'applique même si les motifs d'absences successives son différents...
En revanche, le CDD à terme imprécis doit obligatoirement avoir une période minimale indiquée...
Une telle confusion de date pourrait être considérée comme une simple erreur matérielle qui en tout cas ne pourrait pas causer une annulation du CDD...
Je ne comprends pas le raisonnement de l'employeur car déjà il ne peut pas vous pousser à la démission puisqu'il ne s'agit pas d'un CDI et que si le CDD était rompu par le retour de la salariée ou le fait qu'elle ne fasse plus partie de l'entreprise, l'indemnité de précarité vous serait tout autant due puisqu'il sait très bien que sauf si vous trouviez une embauche en CDI, vous ne pouvez pas le rompre à votre seule initiative...

Par **Chris13**, le **16/10/2013** à **14:55**

Tapez votre texte ici pour répondre ...Bonjour,

Merci pour votre réponse.
Le fait est qu'il ne veut justement pas me verser la prime de précarité car je travaille depuis 2 ans. Il préfère faire une rupture a l'initiative du salarié mais cela ne me convient pas du tout...car cela lui permettrai de ne rien me verser. Je ne veux plus du tout travailler dans cette entreprise.

Par **JuLx64**, le **16/10/2013** à **16:14**

Soyez cohérent. Si c'est vous qui êtes à l'origine de la rupture du CDD, l'indemnité de précarité ne vous est effectivement pas due.

Par **P.M.**, le **16/10/2013** à **16:36**

De toute façon, la rupture à votre initiative ne se pose pas puisqu'elle est interdite et que l'employeur pourrait vous réclamer en plus des dommages-intérêts fonction du préjudice subi par l'entreprise, voici où est la cohérence...
La seule possibilité que vous auriez c'est de trouver une embauche en CDI...

Par **Chris13**, le **16/10/2013** à **17:27**

Au début mon employeur était tout a fait d'accord pour la rupture d'un commun accord puis il a vu la Somme qu'il devait verser pour mon départ et du coup il ne veut plus. Quand il y a accord des parties la prime de précarité est due! Donc mon erreur sur le contrat ne peut remettre en cause mon cdd?

Par **JuLx64**, le **16/10/2013** à **17:37**

Non, c'est une simple erreur matérielle sans conséquences.

Par **Chris13**, le **16/10/2013** à **17:42**

Je ne pensais pas en signant ce type de contrat que j'en aurai pour des années....on m'avait juste dit que c'était pour un congé maternité de quelques mois, or elle prolonge un parental de 3ans .... et je me retrouve bloquée...:(

Par **JuLx64**, le **16/10/2013** à **17:54**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Non vous n'êtes pas bloquée, vous pouvez trouver un CDI.

Par **P.M.**, le **16/10/2013** à **17:59**

Bonjour,
Dans ce cas, il aurait fallu demander un CDD à terme précis car je pense que vous vous doutiez bien qu'il y avait une différence mais vous n'avez pas indiqué si le CDD à terme imprécis comportait bien une durée minimale...
Sinon, je comprends que vous vous sentiez bloquée puisqu'il n'est pas si facile de trouver un CDI...

Par **Chris13**, le **19/10/2013** à **12:29**

Merci pour vos réponses , c'était il y a deux ans j'étais plus jeune et pour moi un congé maternité c'était pour quelques mois ...je ne pensais pas au congé parental de 3 ans!!! Oui un CDI de suite pas facile à trouver.
J'ai pensé à une autre solution ... dites moi ce que vous en pensez.
Comme mon employeur ne veut pas me verser la prime et que moi je veux partir , pourquoi ne pas me faire un avenant à mon cdd mais ce coup avec un terme précis , comme cela avant le terme il me propose un cdi que je refuse et dans ce cas là il est dans son droit ne pas me verser la prime .
Est ce faisable ?

Merci et bon week end!

Par **JuLx64**, le **19/10/2013** à **12:39**

Oui c'est tout à fait faisable, si l'employeur est d'accord.

Par **P.M.**, le **19/10/2013** à **13:10**

Bonjour,
C'est pratiquement irréaliste car ça m'étonnerait que l'employeur vous propose un CDI que vous seriez susceptible d'accepter...
Vous n'avez toujours pas répondu pour savoir si le CDD à terme imprécis comportait une durée minimale...

Par **Milene766**, le **21/08/2023** à **13:30**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

J'ai signé un CDD pour un remplacement congé maternité suivi d'un congé parental, j'aurais souhaité savoir si c'est un Cdd à terme précis ou imprécis.

Est ce que après le 31 juillet je peux refuser le renouvellement ?

" Madame X est engagé par Monsieur Y contrat à durée déterminée en remplacement de Mme B actuellement en congé de maternité suivi dun congé parental pour une durée approximative jusqu'au 31 juillet 2024 "

Par **P.M.**, le **21/08/2023** à **14:33**

Bonjour,

Le CDD est de toute façon à mon avis conclus illégalement, car ses mentions ne sont pas celles prévues à l'art. L1242-7 du Code du Travail :

[quote]
Le contrat de travail à durée déterminée comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié absent ;

2° Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;

3° Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;

4° Emplois à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;

6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres en vue de la réalisation d'un objet défini, prévu au 6° de l'article L. 1242-2.

Le contrat de travail à durée déterminée est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

[/quote]
Je vous conseillerais de vous rapprocher de l'Inspection du Travail...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés