



Contrat à durée déterminée et cdi

Par Visiteur

Bonjour
Un salarié "XX" est en absence injustifiée.

Pour le remplacer, nous avons embauché un salarié "YY" en CDD.

1° -Est-il possible d'ajouter, sur le CDD :
le contrat prendra fin au retour de Monsieur "XX" ou lors de son licenciement

2° - lorsqu'un salarié "YY" est embauché en CDD pour remplacer un salarié "XX" absent en CDI, si cette personne "XX" est licenciée, le poste doit-il obligatoirement être proposé au salarié "YY" ou pouvons-nous mettre fin au CDD et engager une autre personne?
Merci

Par Visiteur

Chère madame,

Pour le remplacer, nous avons embauché un salarié "YY" en CDD.

1° -Est-il possible d'ajouter, sur le CDD :
le contrat prendra fin au retour de Monsieur "XX" ou lors de son licenciement

Oui, c'est tout à fait possible. Ce cas est même bien prévu par la jurisprudence

En effet, lorsqu'il est établi que l'absence du salarié est définitive, le CDD conclu sans terme précis doit se poursuivre tant que le contrat de travail du salarié remplacé n'est pas rompu (Cass. soc. 17-12-1991 n° 88-42.342).

C'est à l'employeur de prouver la cessation définitive du contrat du salarié remplacé (Cass. soc. 13-5-2003 n° 01-40.809), par exemple en justifiant de son départ à la retraite (Cass. soc. 17-12-1997 n° 95-42.913) ou de son licenciement économique (Cass. soc. 26-3-2002 n° 00-40.652).

Néanmoins, si la durée minimale n'est pas expirée, le contrat doit se poursuivre jusqu'à la fin de celle-ci (Circ. DRT 18 du 30-10-1990).

2° - lorsqu'un salarié "YY" est embauché en CDD pour remplacer un salarié "XX" absent en CDI, si cette personne "XX" est licenciée, le poste doit-il obligatoirement être proposé au salarié "YY" ou pouvons-nous mettre fin au CDD et engager une autre personne?
Merci

Non, absolument pas.

Le contrat à durée déterminée n'implique aucune obligation d'embauche en cas de cessation définitive du contrat du salarié remplacé.

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci pour votre réponse

Si le salarié est licencié, ce ne sera pas pour mise à la retraite ou licenciement économique, mais pour "raison grave et sérieuse (absence injustifiée)" - cette cessation définitive du contrat est-elle acceptée?

Merci

Par Visiteur

Si le contrat est rompu, ce ne sera pas pour mise à la retraite ou licenciement économique, mais ce sera un "LICENCIEMENT POUR RAISON GRAVE ET SERIEUSE - ABSENCE INJUSTIFIEE"

Ce type de licenciement peut-il être accepté pour la rupture du CDD

merci

Par Visiteur

Chère madame,

Si le salarié est licencié, ce ne sera pas pour mise à la retraite ou licenciement économique, mais pour "raison grave et sérieuse (absence injustifiée)" - cette cessation définitive du contrat est-elle acceptée?

Oui, oui! La précision dans la réponse relative au licenciement économique n'était qu'une illustration jurisprudentielle sur le fait qu'il vous appartient le cas échéant, de démontrer la rupture du contrat de travail du salarié remplacé.

Très cordialement.

Par Visiteur

Une dernière précision
la mention sur le contrat du salarié CDD:

"ce contrat prendra fin au retour ou à la fin du contrat de Monsieur(salarié CDI)"

vous semble-t-elle adéquate

la mention fin de contrat pouvant englober toutes les fins de contrat (licenciement ou démission)

merci

Par Visiteur

Chère madame,

"ce contrat prendra fin au retour ou à la fin du contrat de Monsieur(salarié CDI)"

vous semble-t-elle adéquate

la mention fin de contrat pouvant englober toutes les fins de contrat (licenciement ou démission)

Oui tout à fait!

Ce terme imprécis est bien encadré, et c'est d'ailleurs la formulation la plus répandue.

Très cordialement.

Par Jeanne

Bonjour

J'ai un article qui pourrait peut-être vous être utile.

[url=https://mouillac-avocat.com/requalification-cdd-en-cdi/]https://mouillac-avocat.com/requalification-cdd-en-cdi/[/url]

Cordialement