



## Contrat de travail en CDD

Par **YOUPISOF**, le **20/02/2015** à **15:10**

Bonjour,

Je suis en CCD sans terme précis depuis septembre 2012 en remplacement d'une personne en arrêt maladie.

J'ai d'abord fait le travail de la personne absente puis, un nouveau poste a été créé avec des fonctions partiellement différentes de celles qui m'étaient confiées au début et on m'a confié ce poste.

Cela est-il compatible avec le contrat de départ ? Où puis-je trouver des précisions, le cas échéant, sur le contenu du travail confié au remplaçant.

En vous remerciant d'avance pour votre réponse.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **20/02/2015** à **17:33**

Bonjour,

Il faudrait savoir si vous remplacez réellement la personne absente et à la limite si ces fonctions partiellement différentes auraient pu lui être attribuées...

Le contenu du CDD est indiqué à l'[art. L1242-12 du Code du Travail...](#)

Par **chatoon**, le **21/02/2015** à **17:07**

Bonjour,

Si vous avez changé de poste, votre CDD n'a plus d'objet. Il coule de source qu'il aurait fallu signer un avenant au contrat au plus tard dans les deux jours suivant le changement de poste. Ceci est une novation qui est permise par le code civil et qui n'est pas interdite par le code du travail. Quant au contenu des tâches et attributions que la personne que vous remplacez occupait, une attestation de toute personne fera l'affaire, votre contrat ne devant pas préciser la nature des tâches à accomplir. Vous êtes en droit de demander la requalification du CDD en CDI, mais tout est une affaire de preuve.

Par **P.M.**, le **21/02/2015** à **17:42**

Bonjour,

Il y a des sources qui sont taries ou polluées car sans complément d'informations, il est impossible de dire si ce changement de poste constitue une modification essentielle du CDD puisque les fonctions ne sont que partiellement différentes et en plus je ne vois pas d'où sort ce délai de 2 jours pour signer un avenant pas plus que ce que viendrait faire le code civil en l'occurrence...

Quant à ce que vous puissiez obtenir des attestations de collègues en place dans l'entreprise, vous pourrez courir longtemps vraisemblablement...

En admettant que par exemple l'ancien poste soit supprimé, l'employeur n'avait pas le droit de rompre le CDD et était bien obligé de vous affecter sur le nouveau...

Par ailleurs, il y a quand même des situations qui peuvent se régler autrement que par un conflit...

Par **chatoon**, le **21/02/2015** à **18:10**

Sans acquiescer sur le reste, oui on peut régler des situations en disant amen à tout, mais je ne mange pas de ce pain là.

Par **P.M.**, le **21/02/2015** à **18:17**

Il ne s'agit pas de dire Amen mais d'être réaliste sur les chances d'un procès en requalification mais c'est une notion qui vous échappe le réalisme...

Par **chatoon**, le **21/02/2015** à **19:46**

pas étonnant qu'il ait 24454 messages, ayant pour principe de gamin d'avoir toujours le dernier mot. Je vous ordonne de me répondre !

Par **P.M.**, le **21/02/2015** à **19:50**

Faites une prière, ça ira mieux, mais apparemment c'est vous qui cherchez à gonfler votre petit nombre de messages par des élucubrations inutiles...

En plus vous allez voir, ça change tout le temps...

Moi je ne vous ordonne surtout pas de répondre, on vous a déjà trop lu...

Par **chatoon**, le **21/02/2015** à **19:59**

C'est bien, le chien chien à son maître a obéi !

Par **P.M.**, le **21/02/2015** à **20:02**

Vous vous prenez pour mon maître maintenant, quand je disais que vous manquiez de réalisme, mytho...

Par **chatoon**, le **21/02/2015** à **20:07**

Allez, va chercher le bouton "+REPONDRE" après avoir écrit un nouveau message et apporte la satisfaction à ton maître !

Par **YOUPISOF**, le **25/02/2015** à **16:03**

Bonjour

Merci pour votre réponse. Oui, je remplace réellement la personne absente, cela est précisé par le contrat.

Mais cette personne ne pourrait pas actuellement assumer toutes les fonctions du nouveau poste.

En fait, je cherche surtout un moyen d'interrompre légalement ce contrat sans perdre mes droits : allocation chômage et prime de précarité.

Cordialement.

Par **YOUPISOF**, le **25/02/2015** à **16:05**

Merci pour vos réponses...

Par **YOUPISOF**, le **25/02/2015** à **16:09**

Pouvez-vous me préciser ce que vous entendez par :

" Ceci est une novation qui est permise par le code civil et qui n'est pas interdite par le code du travail." dans votre réponse citée ci-dessous :

Si vous avez changé de poste, votre CDD n'a plus d'objet. Il coule de source qu'il aurait fallu

signer un avenant au contrat au plus tard dans les deux jours suivant le changement de poste. Ceci est une novation qui est permise par le code civil et qui n'est pas interdite par le code du travail. Quant au contenu des tâches et attributions que la personne que vous remplacez occupait, une attestation de toute personne fera l'affaire, votre contrat ne devant pas préciser la nature des tâches à accomplir. Vous êtes en droit de demander la requalification du CDD en CDI, mais tout est une affaire de preuve

Par **P.M.**, le **25/02/2015** à **17:01**

Bonjour,

Je pense qu'il ne faut pas que vous essayez de comprendre ces phrases alambiquées qui ne vous feront pas avancer réellement car en plus ne correspondent pas totalement à des dispositions légales comme je l'ai souligné ensuite avant de devoir supporter les effets de sa folie...

Je vous conseillerais, si vous voulez rompre le CDD de plutôt rechercher un accord amiable de rupture avec l'employeur et la conclusion d'un avenant lui fixant un terme précis...

Par **chatoon**, le **25/02/2015** à **18:00**

Bonjour,

Une novation est un acte par lequel les parties à un contrat remplace une obligation par une nouvelle. Les quatre conditions essentielles d'un contrat sont "le consentement, une cause licite, la capacité du contractant, et enfin un objet précis et certain". Si le poste a changé votre CDD aurait dû être modifié par écrit au plus tard dans les deux jours suivant la modification de poste.

Par **P.M.**, le **25/02/2015** à **18:15**

Ce délai de deux jours n'existe pas et un avenant n'est nécessaire qu'en cas de modification essentielle pas pour un simple changement, en plus aucune solution n'est apportée à la rupture du CDD...

Par **YOUPISOF**, le **25/02/2015** à **20:39**

Je vous remercie encore pour vos réponses. Il est vrai que les choses ne sont pas simples et que vous avez peut-être raison tous les deux, à savoir qu'une modification essentielle nécessiterait un avenant mais que cela ne règle pas la question du départ.

Je vais encore attendre le retour de la salariée qui va bientôt arriver au terme des trois ans d'arrêt en étant rémunérée et si rien ne se passait, je demanderai une rupture de contrat à l'amiable en me servant éventuellement du fait que le contrat n'est plus tout à fait d'actualité pour faire valoir mes droits.

Cordialement.