



Duree de contrat minimale

Par **loulla**, le **29/10/2013** à **10:33**

Bonjour,

Je suis salariée d'un particulier employeur en CDD depuis le 7/10/13 contrat conclu pour la durée de l'absence d'une jeune femme enceinte. L'employeur à indiqué sur le contrat "pour une durée minimale de 14/03/14. Il prendra fin au retour de cette jeune femme".

Je lui ai dit que cette jeune femme n'était censé reprendre que le 14 avril 2014 (c'est elle qui me l'a dit, sans doute durée congé maternité).

Quand j'ai rapporté à l'employeur de la date de retour de cette jeune femme, sa réponse m'a sidérée : il me dit "oui mais elle peut perdre son bb". (en gros, elle peut revenir avant).

Hormis le fait qu'il m'a fait une réponse assez "pathologique", quel est son intérêt à raccourcir la durée de mon contrat ? Que craint t-il exactement ?

En sachant que cette jeune femme est en congé maternité jusqu'au 14 avril, peut elle revenir avant, et s'il indiquait durée minimale jusqu'au 14/04/14, que risque t-il en matière de salaire ?

Je cherche à comprendre ses intérêts a faire ça.

Merci pour vos éclairages précieux.

Par **janus2fr**, le **29/10/2013** à **10:39**

Bonjour,

Vous avez un CDD à terme imprécis pour remplacement d'un salarié absent. Ce type de CDD doit obligatoirement comporter une durée minimale.

Votre CDD ne prendra fin qu'au retour du salarié remplacé ou si son contrat de travail venait à être définitivement rompu. Si ceci avait lieu avant la fin de la durée minimale prévue au contrat, la fin du CDD serait reportée à la fin de la période minimale.

L'employeur peut donc prévoir une période minimale inférieure à l'absence prévue du salarié remplacé. Sinon, il n'aurait pas besoin de conclure un CDD sans terme précis, il opterait pour un CDD classique.

Par **Juriste-social**, le **29/10/2013** à **10:43**

Bonjour,

Le CDD à terme incertain est souvent utilisé pour le remplacement de salarié absent. Conclu pour une durée minimale correspondant à la durée connue et prévisible de l'absence (congé maternité notamment), il a pour terme la fin de l'absence du titulaire du poste. Il prend donc fin avec le retour du salarié absent ou encore avec la rupture définitive de son contrat de travail.

Ainsi, le fait que votre employeur ait inscrit une durée minimale au 14/03/2014 n'aura aucune incidence sur le terme de votre contrat. Votre CDD de remplacement prendra fin avec le retour de la personne que vous remplacez, soit le 14/04/2014 si j'ai bien compris.