Article L.1243-11

Par **Antoinecoust**, le **28/10/2016** à **09:46**

Bonjour,

Quand la relation contractuelle entre un salarié et un employeur se poursuit après l'échéance du terme du contrat (CDD), celui ci devient un CDI. Art. L.1243-11.

Mais l'employeur n'a t il pas de nouveau 2 jours pour transmettre un CDD comme le prévoit l'article L1242-13 ? Ou alors dès les premières minutes de la poursuite de la relation après le terme, la relation devient un CDI ?

Merci

Par **Camille**, le **28/10/2016** à **12:24**

Bonjour,
Je dirais que non, parce que le renouvellement d'un contrat ou la poursuite d'un contrat n'est pas considéré comme une nouvelle embauche.
Reste à vérifier ce qu'en disent les tribunaux.

Par **Antoinecoust**, le **28/10/2016** à **14:07**

Merci de votre réponse.

Donc peut être que la poursuite du CDD le lendemain du terme, apparait comme un CDD sans écrit, donc requalification en CDI au vu de l'article L1245-1 ?

Par **Jul63**, le **28/10/2016** à **15:45**

Bonjour,

Tout d'abord, au terme du CDD, et selon les cas de recours, un délai de carence est prévu entre la fin du premier CDD et le second.

S'il s'agit d'un renouvellement, il faut faire un avenant qui soit avant le terme du contrat de travail.

Pour répondre à ta question, la poursuite au-delà de la durée contractuelle ne doit pas s'analyser comme un CDD sans écrit. En effet, l'objet même d'un CDD est de pourvoir ponctuellement à un poste qui n'est pas lié à une activité durable. Or la poursuite du contrat au-delà, confirme le caractère durable et indéterminé de l'emploi.

Par **Antoinecoust**, le **31/10/2016** à **06:39**

Merci de votre réponse.

@Jul63
Si je comprends bien, si le salarié revient travailler le lendemain du terme de son CDD il y a requalification en CDI sauf si c'est dans un cas de succession de CDD prévu à l'article L1244-1 ?

Par **Jul63**, le **31/10/2016** à **11:15**

Non pas du tout.

La poursuite de la relation de travail au-delà du terme, emporte toujours une possible requalification du contrat de travail à durée indéterminée. Cette dernière ne peut se faire qu'à la demande du salarié.

L'article L 1243-11 énonce qu'au début d'une relation à durée déterminée, une condition de forme est obligatoire, soit un contrat écrit dans les 2 jours ouvrables.

En partant de ta question, Il existe différents types de CDD.

Ici, je suppose que la relation de travail s'effectue avec le même salarié embauché, même contrat de travail et même objet.

1) Lorsqu'un CDD est à un terme précis:

-Soit le Contrat prévoit une clause de renouvellement,
-Soit l'employeur propose un avenant au contrat de travail pour le renouveler.

Dans ces deux cas, le renouvellement doit être fait avant le terme dudit contrat. Par conséquence, l'obligation relative à l'article L 1243-11 ne s'applique pas.

En revanche pour les CDD à terme imprécis pas de renouvellement possible.

Après, il faudrait d'autres informations sur ton cas :

-Le motif du CDD,

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

-Est ce qu'il s'agit d'une renouvellement ou d'une succession de contrats.

Par **marianne76**, le **31/10/2016** à **13:05**

Bonjour
[citation]La poursuite de la relation de travail au-delà du terme, emporte toujours une possible requalification du contrat de travail à durée indéterminée. Cette dernière ne peut se faire qu'à la demande du salarié. [/citation]
Je serais plus stricte que vous, en effet la requalification ne peut se faire que si le salarié en fait la demande , mais s'il agit il est sur d'obtenir cette requalification même si le contrat n'est dépassé que d'un jour, c'est presque mathématique je dirais

Par **Antoinecoust**, le **01/11/2016** à **11:31**

Ok merci beaucoup de vos réponses. A vrai dire ce n'était pas un cas précis que j'avais à résoudre, mais des questions que je me posais en parcourant mon cours.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés