



CDD à terme imprécis de remplacement pour accident de travail

Par **Aspoun**, le **09/09/2015** à **22:48**

Bonjour, à tous et merci de votre aide !

Alors tout d'abord je vous fait un petit résumé pour vous mettre dans le contexte.

Juin 2014 ma collègue à un accident de travail. Mon patron me propose donc un cdd à terme imprécis pour la remplacer car elle doit reprendre courant Septembre 2014 sans savoir exactement quand. Le contrat écrit et donc signé.

Septembre passe, et le mois qui suivent encore et encore ... Ma collègue ne pouvant reprendre le travail commence donc une procédure pour se faire passer inapte au travail. (Je vous passe tous les détails entre temps.. !).

Nous avons enfin la date (Cela fait 1 ans et demie que je la remplace alors que c'était au départ pour 3 mois maximum, j'ai mis mes études et tout qui s'en suis en pose, c'est dur, très dur, mais on voit le bout du tunnel, enfin j'espère !).

Le 31 Octobre 2015 elle aura donc son invalidité de type 2. Donc à partir du 31 Octobre elle est officiellement déclaré inapte au travail, donc ne pouvant plus faire partir de l'entreprise et ne pouvant exercer son métier. La procédure de licenciement de ma gérante envers ma collègue pourra donc commencer pour finaliser le tout.

Comme mon CDD à terme imprécis dépend à 100% de ma collègue.

Du coup voici ma question, le 31 octobre mon contrat prend aussi fin ?

Car elle ne pourra plus revenir travailler et mon CDD stipule que je la remplace pour son accident de travail. Elle n'a pas non plus de préavis à faire, donc moi non plus.

Ou alors je dois continuer à aller travailler et attendre la fin totale de son licenciement ?

Ce qui me paraît pas logique car elle même est déclaré inapte ?

Je suis totalement perdu et cherche vraiment mes Droits dans tous cela ..

Merci pour vos réponses

Par **Lag0**, le **10/09/2015** à **08:19**

Bonjour,

Votre CDD prendra fin à la rupture définitive du contrat de travail de la personne remplacée, donc après le licenciement.

Mais vous gardez toujours la possibilité de rompre le CDD avant par accord mutuel avec l'employeur.

Par **Aspoun**, le **10/09/2015** à **10:46**

Merci pour votre réponse, hélas pas de possibilité de faire une rupture conventionnelle .. Je n'en serai pas là sinon !

Il faut donc que j'attende son licenciement définitif, cela peut prendre combien de temps ?

Par **moisse**, le **10/09/2015** à **18:56**

Bonjour,

[citation]hélas pas de possibilité de faire une rupture conventionnelle [/citation]

Les bénévoles qui interviennent ici sont assez compétents pour savoir que la rupture conventionnelle n'existe pas pour les CDD.

Ceci étant:

[citation] j'ai mis mes études et tout qui s'en suis en pose[/citation]

Mettons en pause.

Mais vous saviez de quoi il retourner avant de signer tout de même.

[citation]Nous avons enfin la date (Cela fait 1 ans et demie que je la remplace alors que c'était au départ pour 3 mois maximum, [/citation]

Veuillez indiquer le motif exact porté sur le contrat de travail.

Selon la terminologie employée, il peut y avoir du grain à moudre.

Par **Aspoun**, le **10/09/2015** à **20:38**

Bonsoir, pour les CDD à terme imprécis la rupture conventionnelle existe !
Oui je savais de quoi il en retourné, mais c'était pour l'été 2014 jusqu'à l'automne 2014.
Comme expliqué mon patron ne savais pas la date exacte du retour de ma collègue, c'est pour cela que j'ai eu un contrat à terme imprecis de remplacement.
Le motif exact est : CDD à terme imprécis de remplacement pour accident de travail.
Merci

Par **Lag0**, le 11/09/2015 à 06:46

[citation]Bonsoir, pour les CDD à terme imprécis la rupture conventionnelle existe ! [/citation]
Ce que moisse voulait dire, c'est que la rupture conventionnelle est une procédure propre aux CDI. Pour un CDD, on parle d'une rupture d'un commun accord, ou rupture amiable.

Par **moisse**, le 11/09/2015 à 07:15

Bonjour,
[citation] pour les CDD à terme imprécis la rupture conventionnelle existe ! [/citation]
Non c'est faux.
Ne pas confondre, comme le précise @Lag0, avec une rupture amiable, laquelle ne demande pas l'homologation de l'inspection du travail.
Le motif du CDD n'est pas bien exprimé, je réfléchis un jour ou deux pour savoir s'il peut être remis en cause.
Attention si c'est le cas, votre CDD serait requalifié en CDI ce qui implique soit une démission, soit un licenciement.

Par **Lag0**, le 11/09/2015 à 08:22

[citation]Le motif du CDD n'est pas bien exprimé, je réfléchis un jour ou deux pour savoir s'il peut être remis en cause. [/citation]
Effectivement, s'il est seulement indiqué :
[citation]CDD à terme imprécis de remplacement pour accident de travail. [/citation]
Il manque un élément important, la personne qui est remplacée.

Par **moisse**, le 11/09/2015 à 18:17

Il ne manque pas que cela.
Je pense aux décisions invalidant des CDD à terme imprécis conclus pour congé maternité, et prolongés au delà, la salariée absente enchainant avec un congé parental.
Le motif limitant au congé maternité, la prolongation pour le congé parental requalifie le CDD en CDI.

Par **Lag0**, le **11/09/2015** à **19:54**

Vous auriez une référence d'une telle décision ? Ca m'intéresse !

Par **Aspoun**, le **11/09/2015** à **21:54**

Merci pour ces réponses ! Pour une requalification en CDI cela ne se fait pas comme ça de toute façons !?

Je pense passer à l'inspection du travail pour montrer mon contrat et expliquer en face ma situation, ils seront eux aussi m'aider ?

Merci à vous !

Par **moisse**, le **12/09/2015** à **08:03**

Bonjour,

[citation]Vous auriez une référence d'une telle décision ?[/citation]

Malheureusement uniquement en mémoire.

J'avais reçu en son temps une note de la DRH nationale pour compléter la bible sociale des responsables locaux.

Comme je n'ai plus de bibliothèque autre que le net, j'ai un peu cherché en vain.

[citation] ils seront eux aussi m'aider [/citation]

L'inspection du travail peut aider à l'interprétation, mais ne prendra pas partie et n'interviendra pas.

En effet les controverses nées à l'occasion du contrat de travail sont de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.

Par **Lag0**, le **12/09/2015** à **14:47**

[citation]Malheureusement uniquement en mémoire. [/citation]

Domage, car personnellement, je n'ai que des décisions contraires. je trouve à loisir des affaires où il a été jugé normal que le CDD de remplacement se poursuive quand la salariée en congé maternité enchaîne sur un congé parental...

Par **moisse**, le **13/09/2015** à **08:11**

En fait, et je m'en souviens bien, par contre, il s'agit d'analyser le motif exact.

Il y a une différence entre mentionner le remplacement d'un salarié absent, et effectivement les congés peuvent s'enchaîner.

A comparer avec "salarié en congé maternité" sachant que les autres congés derrière (payés, éducation, sabbatique) ne sont pas des congés maternité.)

Je retrouve cette analyse, mais sans références, sur divers sites de syndicats patronaux ou d'experts liés au patronat.