



## Un CDD peut il être transformé en CDI sans accord préalable du sa

Par **Fannyaline**, le **09/11/2018** à **13:06**

Je suis actuellement en CDD à terme imprécis 24hsemaine remplacement maladie elle actuellement en congés maternité elle souhaite démissionner.

Ma patronne m'a proposé de la remplacer en CDI j'ai refusé après avoir eu son comptable il apparaîtrait que le CDI est obligatoire du fait que celle que je remplace ne reviens pas mon contrat et reconduit automatiquement.

Alors de maladie pour maternité ok mais la elle quitte l'entreprise donc c'est pas pareil.

Puis je refusé avec pour seul cause la perte de ma prime de précarité où est ce que sa sera perçu comme démission et là je perd aussi mon chômage.

Merci de votre aide

Par **Lag0**, le **09/11/2018** à **13:27**

Bonjour,

Vous ne précisez pas s'il s'agit d'un contrat de droit public ou privé, je suppose privé...

[citation] il apparaîtrait que le CDI est obligatoire du fait que celle que je remplace ne reviens pas mon contrat et reconduit automatiquement. [/citation]

Absolument pas !

Un CDD à terme imprécis de remplacement se termine de lui même dans 2 cas (après la période minimum) :

- Quand le salarié remplacé reprend sa place dans l'entreprise.

ou

- Si son contrat vient à être définitivement rompu.

La démission du salarié remplacé correspond au deuxième cas, cette rupture de contrat définitive entraîne la fin de votre CDD et c'est tout.

L'employeur vous propose de continuer sur ce poste en CDI, il n'en est absolument pas obligé. Vous pouvez, bien sur, refuser ce CDI, vous perdrez alors la prime de précarité.

Par **Fannyaline**, le **09/11/2018** à **13:40**

Merci sa confirme ce que je penser. Le tout et de connaître la date a laquelle elle ne fera plus partie de l'entreprise afin de que je ne reconduisent pas mon contrat sans le vouloir ce qui risque d'être plus compliqué a obtenir.

Par **morobar**, le **09/11/2018** à **17:38**

Si cela peut vous rassurer, vous indiquez par LR/AR à l'employeur votre volonté de ne pas renouveler le CDD à l'échéance ni le muter en CDI ayant d'autres projets de vie en vue. Vous n'avez pas besoin de lui indiquer lesquels, vous pouvez même évoquer une croisière autour du monde en bateau si cela vous chante.

Vous lui rappelez qu'il doit vous signaler l'échéance du CDD dans les 48 h du retour du salarié remplacé ou de la rupture du contrat le concernant.

Par **Fannyaline**, le **09/11/2018** à **20:22**

Dans les 48h du retour du salarié vous voulez pas dire 48h avant ??

Par **morobar**, le **10/11/2018** à **09:08**

Je dis 48 h car c'est la loi qui le précise.

Mais le refus d'une proposition en CDI vous fait perdre le bénéfice de l'indemnité de précarité. Il faut donc être prudent dans la rédaction de tout courrier relatif à la fin du contrat, pour ne pas éveiller l'attention de l'employeur sur un futur refus décidé par avance avec en corollaire une proposition DE cdi juste destinée à éluder cette indemnité de précarité;

Par **Fannyaline**, le **10/11/2018** à **09:16**

Ok merci

Par **Lag0**, le **10/11/2018** à **09:23**

[citation]Dans les 48h du retour du salarié vous voulez pas dire 48h avant ??[/citation]

Bonjour,

Le CDD de remplacement sans terme précis peut être prolongé jusqu'au surlendemain du jour où le salarié remplacé a repris son emploi, soit 2 jours après son retour. Le code du travail ne parle pas de 48h...

[citation]Article L1243-7

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article L. 1242-2, le terme du contrat initialement fixé peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

[/citation]

Par **morobar**, le **10/11/2018** à **09:32**

Excusez-moi, pour avoir traduit en 48 h le vocable "surlendemain", d'autres disent "2 jours" formulation non reprise par le code du travail soit dit au passage.

Par **Lag0**, le **10/11/2018** à **09:39**

Bonjour morobar,

En fait il est important de ne pas parler de 48 heures, car ce délai est trop précis. "Prolongé jusqu'au surlendemain" ne représente pas nécessairement un délai de 48 heures.

J'ai repris le terme "2 jours" car c'est celui employé dans mon Tissot...

Par **morobar**, le **10/11/2018** à **10:18**

C'est pourtant 48h et pas une de plus, pas une de moins, car il s'agit de 2 journées complètes selon l'usage en matière de computation de délais

(Lorsqu'un délai est exprimé en jours, celui de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui le fait courir ne compte pas. code procédure civile 641)

Par **Fannyaline**, le **02/12/2018** à **06:07**

Bonjour je reviens vers vous quelques rebondissements dans mon affaire j'attendais avec hâte le 5/12 date à laquelle son congé maternité serait fini étend donner que je n'avais

toujours pas confirmation de sa démission et surprise hier j'apprends directement de celle que je remplace qu'elle ne fait plus partie de l'entreprise depuis le 24 11 elle attend de récupérer ces papiers .

Vu que mes employeurs mon rien dit et qui avait 48h pour le faire si bien tout compris ce matin dimanche j'ai décidé de me porter pâle et de rester avec mes enfants

Lundi je retourne m'expliquer avec eux réclamer moi aussi mes papier mais accompagné de celle que je remplace pour éviter les fausse information.l'union fait la force y parrait

Mes patrons peuvent t'il m'imposer le CDI vu que j'ai continué a travailler après le 24h suis je toujours en droit d'attendre ma feuille assedic avec la case fin contrat et pas autre chose tel que démission c'est ce qui m'inquiète le plus