Image not found or type unknown

CDD : avenant ou renouvellement ?

Par **dol**, le **15/03/2011** à **17:56**

Bonjour,

J'ai besoin de vos lumières sur le cas suivant :

Une personne a été recrutée en CDD à terme imprécis pour le remplacement d'un salarié en CDI parti en formation (CIF).
Ledit salarié termine sa formation et ne souhaite revenir dans l'entreprise.
Il négocie une rupture conventionnelle qui devrait le libérer de tout engagement d'ici un mois.
A noter que ce poste est voué à disparaitre car l'établissement cesse son activité à la fin de l'année.

Quid du CDD en cours ?

1. Le CDD à terme imprécis prend-il fin à la fin de l'engagement du salarié remplacé ?
2. Peut-il être prolongé (avenant) ? Si oui, pour combien de temps ?
3. Un nouveau contrat peut-il être conclu ? si oui, pour le même poste ? pour un poste différent ? (quid de la carence ?)

Des contrat saisonniers sont fait pour accroitre les effectifs en saison sur un même profil de poste :

4. Un contrat saisonnier peut-il être proposé à la personne qui effectue actuellement ce remplacement ?
5. Un contrat saisonnier peut-il être proposer pour un poste normalement occupé à l'année et depuis des années par un CDI ?

Concernant la prime de précarité :

6. Considérant que le CDD à terme imprécis arrive à échéance du fait du non retour du salarié remplacé, le remplaçant peut-il demander (exiger ?) le versement de sa prime de précarité avant de signer un quelconque avenant ou nouveau contrat CDD ?
7. Si le remplaçant refuse de signer un avenant prolongeant le CDD actuel ou un quelconque nouveau contrat CDD, perd-il sa prime de précarité ?

Merci d'avance pour votre aide et vos conseils.

Dol.

Par **P.M.**, le **15/03/2011** à **19:00**

Bonjour,
A partir du moment où le salarié remplacé cesse de faire partie des effectifs de l'entreprise, l'employeur doit mettre un terme immédiat au CDD de remplacement à terme imprécis si cela n'est pas pendant la période minimale...
Il n'y a pas d'avenant possible mais éventuellement la possibilité de conclure un nouveau CDD sans carence obligatoire, dans la situation évoquée, cela pourrait être au titre du 1° d) de l'art. L1242-2 du Code du Travail :
[citation]Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :
1° Remplacement d'un salarié en cas :
---
d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe[/citation]
Par ailleurs un CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.
L'indemnité de précarité serait due pour le CDD de remplacement au terme de celui-ci puisque la relation de travail ne se poursuivra pas par un CDI et même si le salarié refuse de signer un nouveau CDD...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés