



## Contrat de travail, motif de remplacement faux

Par **ROCHAT PIERRE**, le **09/04/2018** à **20:03**

question 1:

bonjour,  
actuellement en CDD à termes imprécis, mon employeur vient de me prévenir que mon contrat prenait fin comme indiquait sur le contrat au retour du salarié que je remplace. seulement il m'avait prévenu oralement de son retour dans deux mois et plusieurs salariés sont témoins. Mon employeur m'informe aujourd'hui de la fin de mon contrat dans 3 jours.

De plus, j'ai signer des plannings dans lesquels je suis noté en poste qui vont jusqu'a 3 semaines plus tard .

est-ce normal de mettre fin à mon contrat du jour au lendemain?

deuxième question:

sur mon contrat, le motif de remplacement pour congés maternité de la personne que je remplace est faux( c'est un homme, et il effectue d'autres missions au sein de l'entreprise sur d'autres sites mais est bien toujours actifs), ai-je droit a une déqualification en cdi?

Par **P.M.**, le **09/04/2018** à **20:39**

Bonjour,

De toute façon, il faudrait exiger un écrit si ce n'est pas le cas, car l'employeur pourrait facilement prétendre que c'est vous qui n'êtes pas revenu travailler et êtes en abandon de poste...

Il me paraît difficile de noter le nom et le prénom d'un homme, sa qualification et comme motif de remplacement un congé maternité...

En tout cas, il ne faudrait pas compter sur le témoignage de salariés restés dans l'entreprise pour des raisons faciles à comprendre...

Le remplacement d'un salarié en mission même au sein de l'entreprise est possible mais à condition que le CDD soit correctement conclu...

Ce serait plutôt une requalification du CDD en CDI...

Par **ROCHAT PIERRE**, le **09/04/2018** à **20:43**

donc si j'ai bien compris si le motif est bien effectivement faux, puis-je avoir le droit a une requalification en CDI? mais il faut des preuves..

merci pour votre éclaircissement et votre réponse précédente.

Par **P.M.**, le **09/04/2018** à **20:55**

Si l'employeur interrompt le CDD à terme imprécis avant le retour du (ou de la) salarié(e) absent(e) ou la rupture de son contrat de travail, il y a matière à recours pour obtenir le paiement des salaires jusqu'au terme normal...

Si le motif du CDD est faux, il y a possibilité de requalification en CDI sans réintégration obligatoire si vous avez déjà quitté l'entreprise...

Pour pouvoir exercer un recours, il faut effectivement des preuves ou des éléments concrets vérifiables...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...