Image not found or type unknown

Motif de fin de CDD à terme imprécis

Par **ju75**, le **22/07/2012** à **12:14**

Bonjour, embauché en CDD à terme imprécis en 2011 au motif du remplacement d'une salariée en arrêt maladie, celle-ci sera bientôt licenciée pour inaptitude médicale.

Le motif du CDD est lié à son arrêt maladie, or son arrêt s'est achevé depuis presque 2 mois mais elle n'a pas repris son poste car l'entreprise lui verse son salaire jusqu'à ce qu'elle lui envoie sa lettre de licenciement(elle n'est pas en mesure de travailler sur fait de son état de santé). Elle ne perçoit plus les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale car n'est plus en arrêt.

le motif du remplacement de la salariée est bien l'arrêt maladie et il est stipulé que le contrat prendra fin au terme du motif pour lequel j'ai été embauché, donc selon moi l'arrêt maladie (et non l'absence pure et simple de la salariée).

Je ne suis pas parvenu à trouver des informations claires et précises à ce sujet.

Je vous remercie d'avance pour l'aide que vous pourriez m'apporter.

Par **P.M.**, le **22/07/2012** à **13:48**

Bonjour,
Il est étonnant qu'il ne soit pas prévu que le CDD à teme imprécis pourra se prolonger jusqu'au retour de la salariée absente ou la réalisation de l'objet comme le prévoît l'art. L1242-7 du Code du Travail...

Par **ju75**, le **22/07/2012** à **17:32**

Bonjour et merci pour votre réponse.

La personne que je remplace est déjà déclarée inapte à son poste de travail par le médecin du travail. L'entreprise et le médecin du travail n'ont pas trouvé de solution de reclassement au sein de l'entreprise. Après respect du délai de 1 mois pour permettre à l'entreprise de trouver une solution de reclassement qui n'a pas été trouvé, le médecin a mis fin à son arrêt maladie et l'a déclaré inapte à son poste. Elle ne peut donc pas reprendre son poste de travail et attend son licenciement pour inaptitude depuis presque 2 mois. Comme le prévoit le droit,

c'est l'entreprise qui prend en charge la totalité du salaire de cette personne bien qu'elle ne travaille pas (inapte) car elle n'est plus en arrêt et ne perçoit plus les IJSS.

En effet, comme vous le précisiez, le contrat stipule que le contrat prendra fin au retour, au lendemain ou surlendemain du retour mais la personne que je remplace ne reviendra jamais... étant déclarée inapte.

Mon questionnement porte sur l'élément qui déclenchera la fin de mon contrat : la fin de l'arrêt maladie ou le licenciement de la personne ?

J'ai essayé d'être le plus précis possible, j'espère que vous comprenez ma question.

Merci

Par **P.M.**, le **22/07/2012** à **17:48**

Pour que la déclaration d'inaptitude soit possible, il a fallu que l'arrêt-maladie ait pris fin avant la ou les visites chez le Médecin du Travail ou au moins cela a eu pour conséquence de le suspendre...
Ensuite, vient seulement le mois consacré au reclassement celui-ci pouvant avoir lieu après...
Au terme de celui-ci, l'employeur a dû reprendre le versemùent du salaire, il n'empêche que la salariée remplacée est toujours absente et que la réalisation de l'objet du CDD à terme imprécis n'a toujours pas eu lieu...
Si vous le permettez la question que vous devriez vous poser, est de savoir à quel moment l'employeur devrait rompre le CDD à terme imprécis et la réponse est au moment du licenciement de la salarié si un reclassement n'est pas possible...
J'ajoute que le licenciement prendrait effet dès sa notification puisque le préavis ne pourrait pas être effectué...

Par **ju75**, le **22/07/2012** à **18:32**

Merci, je vois ce que vous voulez dire.
Le licenciement sera donc la date à laquelle mon contrat connaîtra son terme sauf proposition de CDI par la suite... Merci le temps que vous m'avez consacré.

A bientôt peut être et bonne fin de weekend

Par **dali69**, le **21/06/2015** à **11:39**

Je suis dans la même situation que cette personne et qu'n plus je n'ai pas de duréé minimale sur mon cdd de remplacement.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **21/06/2015** à **19:41**

Bonjour,
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet qui comporte une interrogation...

Par **sandrine81290**, le **12/07/2015** à **10:29**

dans le meme cas que les personnes précedentes, puis je considerer que mon cdd à termes imprecis est terminé du fait que mon contrat stipule que la fin sera au retour de Mme X à la fin de son congé pour maladie.
Sa 2 eme visite à la medecine du travail à lieu dans 15 jours, le 23 juillet. Son arret maladie s'arrete le 22 juiillet et ne sera donc pas renouvellé vu que l'inaptitude va etre prononcée et pendant le mois de reclassement elle ne peut etre en arret maladie.
Je ne souhaite pas poursuivre dans cette entreprise qui va certainement me proposer en cdi mais bien entendu ceci me farait perdre la prime de précarite.

Par **P.M.**, le **12/07/2015** à **11:04**

Bonjour tout d'abord,
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Par **sandrine81290**, le **14/07/2015** à **11:34**

le sujet est toutefois bel et bien celui traité ici.
Peut on dire que un cdd à terme imprecis est terminé quand la personne remplacée est mise en inaptitude.
il semblerait que nul ne puisse repondre catégoriquement à cette reponse

Par **P.M.**, le **14/07/2015** à **11:54**

Bonjour tout d'abord,
Peu importe que ce soit un sujet comparable, pour une meilleure compréhension, il est préférable de ne pas en mélanger plusieurs et donc d'en ouvrir un autre pour que vous puissiez avoir les réponses appropriées...

Par **Celineseb**, le **20/09/2017** à **21:06**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonsoir je suis en CDD de remplacement depuis trois ans. La personne que je remplace vient d être licencié suite à son inaptitude au poste. Il a eu son courrier de licenciement le 18 septembre.
Qu en est il de mon contrat ?

Par **P.M.**, le **20/09/2017** à **23:30**

Bonjour,
Je pense que pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet en supprimant votre message sur celui-ci pour qu'il n'y ait pas de doublon...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés