



Quitter CDD de remplacement

Par **alaindu56**, le **13/10/2016** à **14:00**

Bonjour,

je suis depuis début Janvier en contrat "**Remplacement partiel d'un salarié absent pour maladie**"

Ce salarié, après avoir été prolongé en arrêt-maladie plusieurs fois (2 mois à chaque fois ou presque) est en train de revenir dans l'entreprise.

Je dis bien est "en train" car s'il a passé sa visite médicale de retour, il n'est pas encore physiquement dans l'établissement car il, semble t-il, n'est pas tombé d'accord avec la direction sur le poste sur lequel il revient (car impossible qu'il occupe son ancien poste). Il est donc en ce moment à temps complet chez lui : mi-temps thérapeutique + Absence autorisée (cad qu'il est payé à mi-temps par l'entreprise)

En ayant marre de n'avoir aucune visibilité sur mon avenir, je souhaite quitter l'entreprise SANS PERDRE AUCUNE PRIME (Cp + précarité)...Normal, quoi !

On m'a dit que le seul moyen est que je quitte l'établissement **uniquement au retour du salarié absent!**

Hors, étant donné la situation, cela devient intenable pour moi car je n'ai aucune visibilité ne serait-ce qu'à moyen terme sur mon avenir

Ma question : comme le salarié est actuellement en mi-temps thérapeutique + **mi-temps "Absence autorisée"**, est-ce que le fait qu'il soit en "Absence autorisée" ne veut pas dire qu'il est officiellement de retour et [s]donc que je peux partir officiellement sans perdre aucune prime[/s] ?

Comme les infos qu'on me transmet via les services RH et Direction sont distillées au compte-goutte, voire pas distillées du tout, je suis perdu...

Merci beaucoup pour votre aide

Par **P.M.**, le **13/10/2016** à **14:34**

Bonjour,

Même si vous ne le précisez pas, je présume que votre CDD est à terme imprécis...

Il doit comporter une période minimale et indiquer qu'il se prolongera jusqu'au retour du salarié absent en indiquant ses nom et prénom et sa qualification...

Il y a dans ce cas un autre moyen légal de quitter l'entreprise c'est de conclure un accord amiable avec l'employeur et de fixer un terme précis au CDD par avenant...

Par **alaindu56**, le **13/10/2016** à **14:55**

Coïncidence ou pas (;)) mais je viens d'avoir la confirmation que "l'absence autorisée" correspond bien officiellement à un retour du salarié. Je suis donc bien en droit de quitter mon poste sans préavis (ce que je ne ferai pas car j'ai une conscience professionnelle :))
Merci pour votre réponse. Il est vrai que l'accord à l'amiable est aussi une solution, mais le manque de clarté dans le discours que l'on me fait me poussait à me méfier de cette solution...(Et sans me vanter, mon absence va entraîner des problèmes "assez perceptibles" au niveau de l'établissement donc je ne pense pas que la Direction aurait donné son accord pour une solution à l'amiable...)
Merci encore

Par **alaindu56**, le **13/10/2016** à **14:57**

(NB : je reviens vers vous pour la notion de "terme imprécis" car j'ai bien vu cette notion en fouinant sur Internet mais je ne la trouve pas clairement dans mon contrat ?!
Est-ce que je peux vous transmettre une version de mon contrat (avec les infos entreprises et moi-même cachées évidemment) ?

Par **janus2fr**, le **13/10/2016** à **15:01**

[citation]mais je viens d'avoir la confirmation que "l'absence autorisée" correspond bien officiellement à un retour du salarié. Je suis donc bien en droit de quitter mon poste sans préavis (ce que je ne ferai pas car j'ai une conscience professionnelle :)) [/citation]
Bonjour,
Attention, argument à double tranchant !
Car si l'on considère alors que le salarié remplacé est revenu depuis un certain temps, on peut donc considérer que vous continuez de travailler alors que le CDD est terminé. Donc que vous êtes maintenant en CDI !

Par **alaindu56**, le **13/10/2016** à **15:08**

Bonjour janus2fr,
Merci pour vote retour.
Le salarié en cause est en "absence autorisée" depuis seulement quelques jours, donc je ne sais pas si cela joue ou pas...
De plus, il est mis dans cette situation car il est en attente de proposition d'un autre poste (sur ce site ou même sur un autre site). Est-ce que cela impacte aussi ma situation...?

Par **P.M.**, le **13/10/2016** à **15:55**

Je serais curieux de savoir qui a pu vous affirmer que la situation correspond à un retour du salarié et suivant quelle Jurisprudence car il n'y a pas de retour du salarié à son poste...
Vous pourriez au moins recopier ce qu'indique le contrat sans les noms de personne ou d'entreprise...