

Cdd à terme imprécis et inaptitude

Par **Isabelleveo**, le **16/07/2015** à **11:42**

Bonjour à tous,

Je suis en CDD depuis 5 ans et 3 mois dans une grosse entreprise.

Peut on dire qu'un CDD à terme imprécis est terminé quand la personne remplacée est mise en inaptitude ?

C'est le cas depuis plus d'un an pour la salariée que remplace.

J'ai eu plusieurs CDD, puis avenants, puis un CDD à terme imprécis depuis 2013. Il y avait bien une période minimale sur mon CDD à terme imprécis, de 180 jours.

Je n'ai jamais eu de prime de précarité.

J'ai peur d'être licenciée si elle est licenciée.

Merci d'avance pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **16/07/2015** à **14:26**

Bonjour,

On ne peut pas dire que le CDD à terme imprécis est terminé quand la personne est mise en inaptitude par le Médecin du Travail puisque ensuite, il doit rechercher un reclassement et s'il n'y parvient pas procéder au licenciement et ce n'est que s'il est notifié qu'il pourrait rompre le CDD à terme imprécis simultanément...

Cela n'empêcherait pas l'employeur de vous proposer un CDI et dans ce cas, vous ne percevriez pas l'indemnité de précarité mais uniquement sur le dernier CDD car vous auriez dû déjà la percevoir sur les précédents...

Par **Isabelleveo**, le **16/07/2015** à **14:42**

Merci beaucoup pour votre réponse rapide.

Si je comprends bien, je n'ai plus de légitimité en cas de licenciement suite à un non-reclassement de la salariée que je remplace.

Y a t'il un délais légale entre le temps de trouver un reclassement et son licenciement ?
J'ai bien peur que sans obligation légale mon contrat demeure ainsi encore de longues

années... Je me sens coincée.

Je vais reprendre l'historique des mes contrats et demander mes primes de précarité.

Ont-ils le droit d'attendre le dernier contrat pour les verser ?
Existe-t-il des failles juridiques pour qu'ils ne me les versent pas ?

Merci infiniment pour vos éclairages.

Par **P.M.**, le **16/07/2015** à **14:53**

Effectivement, il n'y a pas d'obligation pour l'employeur de vous proposer un CDI au terme d'un CDD même si c'est pour pouvoir le poste que vous occupez...

Si l'employeur n'a pas ni reclassé ni licencié le salarié déclaré inapte un mois après, il doit reprendre le versement du salaire, mais il n'y a pas formellement de délai de prévu autrement...

Une fois le licenciement notifié de la personne remplacée, si l'employeur ne rompt pas le CDD à terme imprécis, vous pouvez prétendre à sa requalification en CDI...

La précarité doit vous être versée normalement au terme de chacun des CDD si une embauche en CDI ne vous est pas proposée à condition que ce soit un contrat qui vous y donne droit...

Par **Isabelleveo**, le **16/07/2015** à **16:00**

" ...à condition que ce soit un contrat qui vous y donne droit..."

pfiiou !

il y donc des contrats qui ne donnent pas le droit à une prime de précarité ?

Je vous remercie pour vos réponses, et vais investiguer sur la situation précise à ce jour de cette salariée.

Par **P.M.**, le **16/07/2015** à **16:50**

Les CDD saisonniers et ceux d'usage constant de ne pas recourir à un CDI ainsi que les contrat aidés (CUI, contrats de professionnalisation) n'ouvrent pas droit à l'indemnité de précarité ou de fin de contrat ainsi que lorsque le CDD est rompu avant son terme par le salarié ou pour faute grave par l'employeur...

Par **Isabelleveo**, le **16/07/2015** à **16:54**

Merci

Au programme ce soir : épluchage de mes contrats !

Par **DRH juriste**, le **16/07/2015** à **23:28**

Bonsoir,

Si votre objectif est de rester dans l'entreprise, efforcez vous de continuer à faire votre travail correctement et d'entretenir de bonnes relations avec votre hiérarchie et l'employeur, ou la DRH s'il y en a une dans l'entreprise. L'entreprise aura vraisemblablement toujours besoin de quelqu'un lorsque le cas de la salariée que vous remplacez sera réglé, probablement par un licenciement pour inaptitude (95% des cas suite à un avis d'inaptitude). Si votre employeur est satisfait de vous, pourquoi ne serait-ce pas vous ?

Rien ne vous empêche de faire part à votre hiérarchie de votre désir de continuer dans l'entreprise. En principe, il ne devrait pas pouvoir vous être clairement répondu avant que la situation de la personne remplacée ne soit réglée, mais vous serez entendu.

Cordialement.

Par **Isabelleveo**, le **17/07/2015** à **14:31**

Ils me disent qu'il n'y a plus d'embauche, que les temps sont très durs.

Je suis bloquée en CDD aux yeux des banques et ne peux faire de projet de vie, car j'ai toujours la peur d'être licenciée du jour au lendemain. Finalement, j'admets qu'il serait libérateur pour chacune qu'elle soit licenciée.

C'est pour cela que je cherche à savoir si un délais maximum existait entre le "non-reclassement" et le licenciement.

Un point m'interpelle, suite aux informations issues du lien fourni dans votre réponse :

La salariée que je remplace serait (information non vérifiée) payée par la sécurité sociale et non par mon employeur. Est ce possible ?

Par **P.M.**, le **17/07/2015** à **16:16**

Bonjour,

En tout cas, le licenciement n'existe pas pour un CDD, on ne peut parler que de rupture...

Il est quand même étonnant, qu'après un avis d'inaptitude l'employeur reprenne le versement du salaire pendant des mois sans procéder au licenciement car il faillit à son obligation de fournir du travail et si la salariée percevait toutes autres indemnités y compris par la Sécurité Sociale, l'employeur doit quand même le reprendre...