



fin de cdd cause retour d'un employeur arrêté

Par **kilna**, le **28/03/2013** à **20:01**

Bonjour

Je suis employeur en cdd depuis 1 an et 5 mois environ dans une enceinte aquatique.

Mon contrat en cdd convient que j'occupe mon poste jusqu'au retour de l'employeur que je remplace qui est arrêté pour maladie.

Le 23 mars 2012 je reçois un recommandé qui me dit que mon cdd a pris fin depuis le 12 mars 2013.

Comment cela se fait-il que je ne sois au courant que 10 jours après ?

On me répond que celui que je remplaçais a envoyé son courrier (comme quoi il n'était plus arrêté depuis le 12 mars 2013) le 20 ou 21 mars 2013.

Est-il en phase avec la loi ?

Merci de votre réponse rapide.

Par **P.M.**, le **28/03/2013** à **21:03**

Bonjour,

Mais il faudrait savoir si ce salarié a repris son travail ou s'il a démissionné ou a été licencié et à quelle date...

De toute façon, la rupture ne peut pas être rétroactive...

Par **kilna**, le **29/03/2013** à **11:38**

Bonjour

Non la société est arrêtée pour travaux

Tous les employeurs sont donc au chômage technique. ...

Il me semble abusif de licencier mon conjoint sous ses conditions. ...

Entreprise fermée, incohérences de date dans la réception des courriers et licenciement de mon conjoint le 12 mars alors que l'employeur a été alerté le 21 mars par recommandé que l'employeur n'était plus arrêté à partir du 12 mars ...

Et de ce fait mon conjoint ne fait plus partie de l'entreprise. ...

Je rappelle que l'entreprise est fermée pour travaux. ...

Comment un employeur arrêté pour maladie peut-il revenir dans l'entreprise alors qu'elle est totalement fermée aux clients et aux employeurs ???

Par **P.M.**, le **29/03/2013** à **11:46**

Je n'y comprends plus rien vous parlez maintenant de votre conjoint alors qu'au départ c'était l'intéressé qui exposait la situation et de licenciement qui n'existe que pour un CDI alors qu'il s'agit d'un CDD...

Peu importe si l'entreprise est fermée pour travaux, ce qu'il faut savoir c'est si l'arrêt-maladie est effectivement terminé mais normalement l'employeur n'en ayant pas avisé le salarié en temps, il y aurait peut-être possibilité de requalification en CDI car comme je l'ai indiqué la rupture ne peut pas être rétroactive...

Par **kilna**, le **29/03/2013** à **11:51**

Effectivement pardon j'écris au nom de mon conjoint.

Disons que mon conjoint a signer un cdd jusqu'au retour de l'employer en arrêt.

L'entreprise à fermer ils ont mis mon conjoint au chômage technique (toujours sous cdd)

Et la l'arrêt de travail à pris fin pour l'employer arrêter et on licencie donc mon conjoint du jour au lendemain sans entretien sans rien de préalable. Nous avons reçu sa lettre de licenciement et au revoir.

Par **P.M.**, le **29/03/2013** à **12:01**

Encore une fois, il ne peut s'agir de licenciement qui n'existe que pour une CDI mais de rupture du CDD qui est donc justifiée par le terme de l'arrêt-maladie qui serait donc justifiée par la réalisation de l'objet mais à condition que le CDD ne se soit pas poursuivi après et que cela ne soit pas à titre rétroactif...

Par **kilna**, le **29/03/2013** à **12:25**

Il s'est forcément poursuivi puisque nous ne savions même pas qu'il était licencier. ..

Nous l'avons su plus de 10 jours après. ..

C'est beaucoup trop simple pour l'employer qui revient! Pourquoi alors n'a t il pas marquer " mon arrêt prend fin le 2 février 2013 "et envoyer sa lettre le 20 mars? Aprzs tout c'est facile!

Et dans ce cas on viendrai nous dire que mon conjoint est licencier depuis le 2 février. ...

Hum vraiment bizarre leur histoire

Par **P.M.**, le **29/03/2013** à **13:06**

Pour la xième fois le salarié en CDD ne peut pas être licencié puisque cela n'existe que pour un CDI, en revanche son CDD à terme imprécis qui comporte une durée minimale peut être rompu lors de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu...

Mais je crois que vous ne tenez aucun compte des réponses qui vous sont faites puisque vous ai dit qu'il y a peut être possibilité de reclassement en CDI puisque la rupture ne peut pas être rétroactive...

Par **kilna**, le **29/03/2013** à **13:15**

Bien sûr que je prend en compte vos réponses! Mais cela est flou à un point que vous n'imaginez même pas!

OK donc son contrat est rompu, mais nous faisons quoi pour les 10 jours fasse du perdu? Puisque nous n'avons reçu sa lettre de rupture que le 23 alors qu'il était rompu depuis le 12 mars ?

Rien n'est clair pour vous alors imaginez pour nous. ..

Je n'attend pas d'être remise à ma place j'attends de l'aide

Cordialement

Par **kilna**, le **29/03/2013** à **13:17**

Je rectifie pour ses 10 jours d'assedic perdu

Par **P.M.**, le **29/03/2013** à **13:41**

C'est vous qui dites que rien n'est clair pour moi mais je n'ai pas le dossier sous les yeux et ne peut pas me substituer au Conseil de Prud'Hommes si recours il y a...

Je ne vois pas pourquoi le salarié perdrait de l'indemnisation par Pôle Emploi s'il s'y est inscrit immédiatement puisque de toute façon, il y a une carence de 7 jours plus un différé d'indemnisation pour l'indemnité de congés payés...

Mais puisque mes réponses ne vous conviennent pas, j'arrête d'essayer de vous aider et vous informer...

Par **kilna**, le **29/03/2013** à **13:50**

Merci de votre réponse.

Je n'ai jamais dit que vos réponses ne me convenaient pas? ! Ou voyez vous marquer cela?

Je ne viens pas me faire d'ennemis bien au contraire claire je chais des réponses , toutes mes excuses si pour moi certains de vos mots et explications ne sont pas supra claire. Je ne suis pas du domaine du droit je venais juste en citoyenne qui a besoin d'être éclairée.

Mais visiblement vous ne prenez pas comme tel.

Toutes mes excuses à nouveau. En vous remerciant.

Cordialement

Par **janus2fr**, le **29/03/2013** à **14:10**

Bonjour,

Votre mari avait donc un CDD sans terme précis de remplacement d'un salarié absent (pour arrêt maladie).

Ce type de CDD prend fin soit lorsque le salarié remplacé revient dans l'entreprise, soit si son contrat de travail est définitivement rompu.

Il n'y a pas de formalité précise pour avertir le salarié en CDD de la fin de son contrat, contrairement à ce que vous semblez penser. Il va sans dire que l'employeur doit le prévenir le plus tôt possible, lorsqu'il a lui-même connaissance de la date de retour du salarié remplacé. Mais il arrive malheureusement que l'employeur lui-même soit averti au dernier moment et la loi ne fixe pas de délai de prévenance précis pour avertir le remplaçant que son CDD est terminé, cela peut se faire la veille pour le lendemain.

En revanche, ce que vous explique PM, c'est que si la relation de travail se poursuit entre le salarié en CDD et l'employeur après le terme normal du CDD (donc le retour du salarié remplacé), le remplaçant se retrouve automatiquement en CDI.

Le problème dans votre cas, c'est que l'entreprise était fermée et qu'il est difficile ainsi de dire si la relation de travail s'est, ou non, poursuivie après le retour du salarié remplacé.

Il faudrait trouver une jurisprudence en ce sens, mais je n'en ai pas connaissance pour l'instant.

Par **kilna**, le **29/03/2013** à **14:19**

Je vous remercie pour cette réponse claire!

J'y vois désormais plus clair.

Merci beaucoup

Par **kilna**, le **29/03/2013** à **14:21**

Je vous remercie pour cette réponse claire!

J'y vois désormais plus clair.

Merci beaucoup