Image not found or type unknown

# Refus de passer en CDI à la suite d'un CDD

Par **Lune1407**, le **16/09/2016** à **17:13**

Bonjour,

Je me permets de revenir vers vous avec une question très simple. Je suis en CDD sans terme précis, car je remplace un salarié en congé maladie depuis bientôt 3 ans.
Si le salarié en question ne revient pas à la suite de son arrêt maladie, et que mon employeur me propose donc de passer en CDI, et que je le refuse, je sais que je perds la prime de précarité, mais ai-je toujours droit au chômage ?
Savez-vous par le plus grand des hasard, combien de temps au maximum le salarié que je remplace peut rester en arrêt maladie?

merci d'avance pour vos réponses.

Par **DRH 75**, le **16/09/2016** à **18:18**

Bonjour,
Vous aurez droit à l'allocation de retour à l'emploi, sur la base du terme de votre CDD, même si vous refusez un CDI dans le prolongement de votre CDD.
En principe, un arrêt maladie pour affection de longue durée, ouvre la possibilité de bénéficier d'indemnités journalières pendant trois ans maximum de date à date. Après cela, normalement, la CPAM devrait passer ce salarié en invalidité, si elle le juge nécessaire. Le médecin traitant peut, toutefois, continuer à prescrire des arrêts de travail...
Bien cordialement.

Par **Lune1407**, le **16/09/2016** à **18:21**

Bonjour,

Je vous remercie beaucoup pour votre réponse claire et rapide. Dans le cas où le salarié passerait en invalidité, cela mettrait-il fin à mon CDD ?
Bonne fin de journée à vous !

Par **DRH 75**, le **16/09/2016** à **18:29**

Bonjour,
Oui, si votre contrat de travail indique bien que le motif est l'arrêt maladie et si le médecin traitant du salarié que vous remplacez cesse alors de lui faire des arrêts de travail pour maladie.
Bien cordialement.

Par **janus2fr**, le **16/09/2016** à **18:38**

Bonjour,
Le CDD à terme imprécis prend fin au retour du salarié remplacé ou lorsque son contrat vient à être définitivement rompu.
Ce n'est donc pas le fait d'être déclaré en invalidité qui mettra fin au CDD, mais lorsque l'employeur procèdera au licenciement.

Par **DRH 75**, le **17/09/2016** à **12:33**

Bonjour,
Ce n'est effectivement pas la mise en invalidité du salarié remplacé qui peut entraîner la fin du CDD, mais soit :
-**Si** (comme je l'indiquais) deux conditions sont remplies : que le CDD prévoit explicitement que le remplacement a pour motif l'arrêt de travail maladie **et** que le salarié remplacé n'en ait plus (ce salarié et son médecin traitant pouvant ne plus le considérer nécessaire, du fait de la fin des indemnités journalières) ;
-Ou, si la définition du motif est plus vague (« *l'absence du fait de la maladie du salarié* », par exemple), le terme ne pourra être que le retour du salarié ou son licenciement.
Bien sûr, il peut y avoir discussion sur l'interprétation de la formule écrite dans le CDD…
La rédaction du contrat à durée déterminée est essentielle, car dans un cas la justice prud'homale considère que le terme du CDD est celui de la fin du motif initial d'absence précisément indiqué dans le contrat, ou celle de la date de retour du titulaire du poste dans l'entreprise, ou de la rupture de son contrat de travail. Voir à ce sujet cet article de Fiducial .
Il importe donc de relire avec attention, le texte de votre CDD.
Par ailleurs, rien ne vous empêche de voir avec votre employeur, ou votre hiérarchie et la DRH, pour examiner la situation et voir comment mettre un terme à votre contrat sans vous pénaliser. En insistant suffisamment, il y a des chances qu'une solution soit trouvée, si la situation n'avait pas d'autres issues. Il est possible, par accord avec l'employeur, de modifier par un avenant la formulation de votre CDD pour permettre qu'il prenne fin.
Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **17/09/2016** à **14:28**

Bonjour,
Je pense qu'il ne faudrait pas tenir compte de réponses et commentaires hasardeux confus et peu crédibles comme cela a été relevé par Janus2fr et au dossier proposé destiné aux employeurs car il y a longtemps que la Jurisprudence a décidé que dans le cadre d'un CDD à

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

terme imprécis, la réalisation de l'objet est le retour du salarié remplacé ou la rupture de son contrat de travail peu importe que le motif de l'absence initiale ait changé...
D'autre part, avant que l'employeur se rende compte que le salarié n'a plus d'arrêts-maladie s'il ne le prévient pas et qu'il est en absence injustifié, il faudra du temps avant que la rupture du contrat de travail intervienne...
Dans le cadre d'un accord commun avec l'employeur, il serait surtout possible de conclure un avenant fixant un terme précis au CDD à moins qu'il préfère vous proposer un CDI en supposant ou sachant que vous ne l'accepterez pas pour ne pas vous payez l'indemnité de précarité ou de fin de contrat...

Par **Lune1407**, le **21/09/2016** à **16:17**

Bonjour P.M, et merci pour cette mise au point. Mon employeur a refusé ma proposition de rupture d'un commun accord, en faisant un avenant à mon contrat pour y mettre une date de fin, effectivement pour ne pas me payer la prime de précarité. La seule solution il me semble, serait en effet qu'ils me proposent de passer en CDI et que je refuse, ce qui apparemment maintient mes droits au chômage. Le problème, c'est que tant que le salarié que je remplace a des arrêts de travail, l'employeur ne peut pas le proposer son CDI ?

Par **P.M.**, le **21/09/2016** à **17:13**

Bonjour,
La solution de vous proposer un CDI alors que le CDD est toujours en cours n'en est pas vraiment une car en cas de refus, l'employeur n'aurait pas réellement la possibilité de rompre le dit CDD à moins que vous concluiez un accord commun de rupture et un avenant fixant un terme précis au CDD et que l'employeur dans le même temps vous propose un CDI qu'après réflexion vous refusiez mais cela risque de lui paraître trop compliqué ou que vous acceptiez le CDI en démissionnant dans les 91 premiers jours suivant l'Accord d'application n° 14 du 14 mai 2014 pris pour l'application des articles 2, 4 e) et 26 § 1er b) du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage - Cas de démission considérés comme légitimes :
[citation]Chapitre 2 -

Sont également considérées comme légitimes, les ruptures à l'initiative du salarié intervenues dans les situations suivantes :
---
§ 4 - Le salarié qui, postérieurement à un licenciement, une rupture conventionnelle au sens des articles L. 123 7 -11 et suivants du code du travail ou à une fin de contrat de travail à durée déterminée n'ayant pas donné lieu à une inscription comme demandeur d'emploi, entreprend une activité à laquelle il met fin volontairement au cours ou au terme d'une période n'excédant pas 91 jours.[/citation]
Il faudrait quand même que Pôle Emploi ne se montre pas trop regardant ou que vous les interrogiez préalablement de préférence par écrit notamment sur leur site internet pour savoir si c'est possible...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés