



Requalification CDD terme imprécis

Par **Kate Chauvin**, le **07/10/2016** à **23:25**

Bonjour,

Je travaille depuis deux ans en remplacement d'un salarié en arrêt maladie. La DRH m'a annoncé que celui-ci était sur le point d'être déclaré en incapacité et que son départ serait effectif d'ici à deux semaines. Elle ne me propose pas de CDI, mais un autre CDD... Mon premier contrat était un CDD de trois mois, qui a été prolongé par un avenant, à terme imprécis (jusqu'au retour du salarié). Cet avenant n'indique pas de durée minimale, mais prévoit par contre plusieurs motifs de fin de contrat : le retour du salarié malade et la réorganisation du service... Il me semble que ces deux "irrégularités", l'absence de durée minimale et la multiplicité des motifs de fin, peuvent me permettre de faire pression sur ma direction pour demander un CDI. Pouvez-vous me dire ce qu'il en est?

Par **P.M.**, le **08/10/2016** à **08:39**

Bonjour,

Le salarié remplacé est déjà en incapacité puisqu'en arrêt-maladie, je pense que vous voulez dire qu'il va être déclaré en invalidité...

Effectivement, a priori, vous pourriez obtenir la requalification du CDD illégalement conclu en CDI par requête devant le Conseil de Prud'Hommes et cela pourrait être utilisé comme moyen de pression d'autant plus qu'un CDD conclu suite au départ du salarié correspondrait, si c'est pour le même poste, à occuper un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise...

En revanche, vous perdriez l'indemnité de précarité en concluant un CDI...

Par **Kate Chauvin**, le **08/10/2016** à **09:26**

Merci, je préfère conserver mon emploi et perdre la prime de précarité de toute façon. Pouvez-vous juste me dire si l'absence de durée minimale est le seul élément qui rend le CDD illégal ou si le fait qu'il y ait plusieurs motifs de rupture en est un aussi? Je sais qu'on ne peut pas conclure un CDD pour plusieurs motifs (remplacement d'un salarié + surcroît de travail temporaire, par exemple), mais peut-on conclure un CDD pour un remplacement de salarié malade et préciser qu'il sera rompu à son retour, mais aussi si le service est réorganisé (alors que cette réorganisation ne rompt en aucun cas le contrat du titulaire du poste remplacé)...? Encore merci d'avoir répondu si vite.

Par **P.M.**, le **08/10/2016** à **13:20**

La réorganisation du service n'est pas a priori un motif de réalisation de l'objet pour lequel un CDD à terme imprécis de remplacement d'un salarié absent peut être invoqué pour le rompre donc cela vient s'ajouter à l'absence de période minimale pour permettre la requalification du CDD en CDI à mon sens...

Par **Kate Chauvin**, le **09/10/2016** à **00:26**

Merci beaucoup de votre aide.