



REEMPLACEMENT DURANT MON ARRÊT MALADIE

Par **Maloola Maloola**, le **22/06/2018** à **19:49**

Bonjour à tous,

J'ai besoin de vos lumières et je vais essayer d'être brève !

Suite à différents problèmes sur mon lieu de travail (pressions psychologiques), depuis plus d'un mois je suis en arrêt pour maladie.

Je compte reprendre début Juillet (soit 1 mois et demi d'arrêt).

Entre temps, j'ai su que mon employeur avait recruté une nouvelle salariée après mes 3 premières semaines d'absence, semble-il, pour me remplacer.

En effet, elle occupe mon poste de travail, a travaillé avec ma boîte courriel... Précision : il s'agit d'un poste que j'occupe depuis près de 6 ans.

Sauf que de sources très sûres, on a su me dire aussi :

- qu'elle avait signé un contrat CDD d'un mois seulement, du 1er Juin au 1er Juillet, bizarrement le lendemain est la date à laquelle je comptais reprendre (mon employeur n'est pas informé de cette date de reprise car je vais me faire prolonger...)

- qu'elle a été embauchée sous le même intitulé de poste que moi, où il n'est pas stipulé qu'elle remplace un employé absent pour maladie (moi!).

Mes questions sont les suivantes :

- Le jour de ma reprise, suis-je dans l'obligation (légale..) de prévenir mon employeur ?

- Dans l'hypothèse où le 2 Juillet, elle est également présente suite à une éventuelle prolongation de son CDD, est-ce que je suis en "droit" de "récupérer" mon poste de travail (bureau, ordinateur...) occupé depuis seulement un mois par ma soit-disante remplaçante ?

- Est-ce que mon employeur est en tort de ne pas avoir produit un CDD à terme imprécis au lieu d'un CDD tout court ?

Sur une période totalement spéculée car il ne peut pas anticiper ma date de reprise exacte (différentes prolongations d'arrêts...) et si seulement on reste dans l'idée qu'elle me remplace même si c'est pas stipulé concrètement sur son CDD.

J'espère avoir été clair ! Et j'espère également que je vais avoir plein de réponses qui me

permettront d'anticiper un peu ce qu'il m'attend à mon retour !

Merci de m'avoir lu jusque là !

Par **P.M.**, le **22/06/2018** à **20:55**

Bonjour,

C'est quand même le médecin traitant qui décide d'une prolongation...

Le contrat de travail devant être exécuté de bonne foi, il paraît préférable de prévenir l'employeur que vous n'aurez pas de prolongation pour qu'il organise la visite de reprise auprès du Médecin du Travail...

Vous devriez retrouver votre emploi ou un poste similaire...

L'employeur n'a aucune obligation de préférer un CDD à terme imprécis plutôt qu'à terme précis...

Par **janus2fr**, le **23/06/2018** à **10:24**

[citation]- Est ce que mon employeur est en tord de ne pas avoir produit un CDD à terme imprécis au lieu d'un CDD tout court ?

Sur une période totalement spéculé car il ne peut pas anticiper ma date de reprise exacte (différentes prolongations d'arrêts...) et si seulement on reste dans l'idée qu'elle me remplace même si c'est pas stipulé concrètement sur son CDD. [/citation]

Bonjour,

Le remplacement d'un salarié absent peut tout à fait se faire avec un CDD à terme précis. Il est possible de conclure plusieurs CDD à terme précis jusqu'au retour du salarié remplacé. En revanche, vous dites que ce CDD n'est pas conclu pour vous remplacer, alors quel est le motif de recours au CDD qui y figure ?

Par **Maloola Maloola**, le **23/06/2018** à **12:21**

Janu2fr Bonjour,

Tout d'abord, un grand merci pour votre réponse.

Il n'y a pas de motif à proprement cité mais juste l'intitulé du poste exact (qui est le même que le mien sur mon contrat de travail CDI signé il y a 6 ans)

C'est pour cela que je me pose pas mal de question quant à ma reprise, de peur qu'elle soit présente également, car il pourra toujours lui prolonger son contrat ne sachant pas encore ma date de reprise.

Pensez vous qu'il est en droit de favoriser cette nouvelle employée présente depuis 1 mois, à mes dépends lors de ma reprise ?

c'est à dire, la laisser dans "mon" bureau ? En sachant qu'il n'y pas d'autre place disponible

dans l'établissement (poste+bureau).

Dans ce cas précis, Suis je moi en droit de refuser de quitter mon bureau..?

Ce sont des détails peut être...mais comme mon comportement est regardé à la loupe..en sachant que je n'ai jamais eu de problème avec qui se soit dans cette société..

Une nouvelle fois merci de votre aide Janus2fr si vous avez la réponse !

Par **Maloola Maloola**, le **23/06/2018** à **12:49**

pmtedforum Bonjour !

Merci également de votre retour.

Vous avez effectivement raison, c'est au médecin de juger ou non d'une éventuelle prolongation. Je peux vous assurer que, et sans vouloir me justifier, mon cas nécessite une interruption de travail bien avant maintenant...et que cette potentielle prolongation sera vraiment justifiée.

Mais là n'est pas la question....

Vous dite "Le contrat de travail devant être exécuté de bonne foi, il paraît préférable de prévenir l'employeur"

Comme vous le dites, j'adresse systématiquement ma feuille d'arrêt de travail où il est stipulé dessus une date de fin. Qui par déduction annonce la date de reprise. C'est juste que je ne sais pas si **LEGALEMENT** je me dois de l'avertir qu'il n'y a pas de prolongation et que je reprendrai mon poste comme indiqué dans la dernière feuille d'arrêt qui l'a reçue ?

J'ai su vous exposer dans ma première demande avoir subi beaucoup de pressions psychologiques et j'ai été vraiment mal mené. Donc par pure stratégie, je ne souhaite pas lui communiquer la date réelle de ma reprise, sauf si la loi m'y oblige.

Merci :-)

Par **P.M.**, le **23/06/2018** à **17:55**

Bonjour,

Il devrait cependant y avoir un motif de recours au CDD...

Il est impossible de prédire ce qui va se passer à votre retour et d'analyser une situation qui n'est qu'hypothétique...

La preuve que la fin d'un arrêt-maladie n'annonce pas formellement la reprise puisque vous aurez vraisemblablement une prolongation...

Il est souvent fait mention dans les décisions judiciaires si la salariée a prévenu l'employeur de sa reprise effective ou pas pour lui permettre d'organiser la visite de reprise et par ailleurs le Code du Travail précise bien que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ce qui est une obligation réciproque en revanche une stratégie telle que vous l'envisagez n'y est pas prévue...

Par **Maloola Maloola**, le **23/06/2018** à **20:45**

@Pmtedforum

Ma situation n'est pas qu'hypothétique, j'expose juste plusieurs cas de figure, qui selon ma réaction, entraîneront ou non certaines conséquences..

Donc en faite, j'ai juste d'anticiper.

Surtout que je ne connais pas mes droits en tant qu'employé.

J'ai bien pris note de votre mise en garde concernant le fait de le prévenir afin qu'il puisse s'organiser. Merci !

Par **P.M.**, le **23/06/2018** à **21:06**

La situation que vous essayez d'exposer est hypothétique dans la mesure où ce ne sont que des supputations sur ce que pourrait faire l'employeur et il me paraît plus sûr de réagir par rapport à une réalité plutôt que dans la fiction car vous en aurez le temps...

D'ailleurs, vous avez commencé votre phrase par "Dans l'hypothèse..." ce qui me semble caractériser une situation hypothétique...

Par **janus2fr**, le **24/06/2018** à **11:27**

[citation]Il n'y a pas de motif à proprement dit cité mais juste l'intitulé du poste exact (qui est le même que le mien sur mon contrat de travail CDI signé il y a 6 ans) [/citation]

Si c'est bien vrai, ce CDD serait donc illégal puisque seuls certains motifs permettent le recours au CDD et que le contrat doit le mentionner, par exemple "accroissement temporaire de l'activité" ou "remplacement d'un salarié" pour les plus courants.

Par **Maloola Maloola**, le **24/06/2018** à **15:25**

@janus2fr

Merci ! Effectivement, c'est ce qu'il me semblait mais j'étais pas sûr ! Vous me l'avez confirmé.

Merci encore !

Par **P.M.**, le **24/06/2018** à **16:07**

Bonjour,

Je vous l'avais indiqué également mais de toute façon cela ne vous concerne pas mais la salariée en question si le CDD est conclu illégalement...

Par **Maloola Maloola**, le **24/06/2018** à **17:57**

@pmtedforum

je vous avais bien lu mais des fois, il vaut mieux ne rien dire...