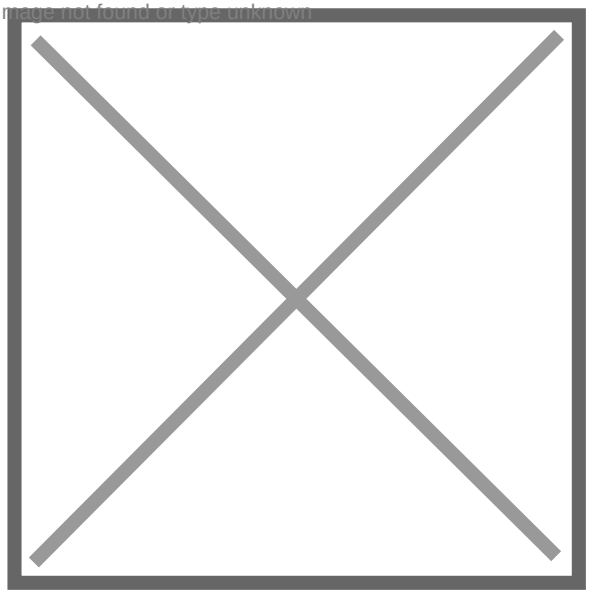
Image not found or type unknown



# Cdd à terme incertain sans date de fin

Par **mimi91**, le **08/01/2008** à **14:36**

Bonjour,

Voilà, depuis le 21 septembre 2006, je suis en CDD à terme incertain. Je remplace une personne en arrêt maladie, sur mon contrat est stipulé qu'il cessera lorsque cette personne reviendra. Mais apparemment, d'après ma responsable et d'autres collègues, elle ne reviendra plus et je signerai donc mon CDI dès lors elle sera en longue maladie. Ma responsable m'a aussi dit que pour l'instant elle ne voulait pas se mettre en longue maladie afin de pouvoir continuer à profiter de la mutuelle et d'autres avantages.
J'ai donc peur que cette situation dure encore longtemps. Mon entourage me dit que la société abuse de moi et que ce n'est pas très légal.
Pouvez-vous me renseigner sur ma situation, si celà est normal?
Merci de votre réponse.

Par **jeanyves**, le **08/01/2008** à **19:11**

Bonjour,
Pour remplacer un salarié malade, l'employeur peut faire un CDD sans terme précis (c. trav. art. L. 122-1-2, 3°).
C'est le retour du salarié remplacé dans l'entreprise qui met fin au CDD de remplacement.
Le salarié remplacé est devenu définitivement indisponible:
le CDD que vous avez doit se poursuivre tant que le contrat du salarié remplacé n'est pas rompu.( par exemple:rupture du contrat de travail pour inaptitude , ...).

Restant à votre disposition,

jeanyves

Par **Marie**, le **04/09/2008** à **21:57**

Bonjour,

Je suis dans le même cas, cependant il est n'est pas possible que ce contrat dépasse 18 mois...Si le salarié n'a pas repris ses fonctions et que son contrat n'est pas rompu au bout de cette période...? Le salarié en CDD ne peut pas conclure un autre contrat avec l'entreprise, celle-ci ne peut pas licencier le salarié en arrêt de travail mais ne peut pas non plus embaucher en CDI pour le poste en question... Bref, où est l'issue?

Par **Stephanie8230**, le **05/09/2008** à **00:49**

Le CDD de remplacement n'est pas soumis a la limitation de durée des autres cas de recours au CDD. Vu que le salarie que vous remplacé est toujours absent, votre CDD peut se poursuivre et ceci de manière légale.

Par **julida**, le **01/05/2016** à **21:30**

Bonjour,
Je suis actuellement depuis le 01 décembre 2015 en cdd à terme incertain, mais je suis dans l'entreprise depuis le 5 mai 2015 sous différents formes de contrat cdd. Je souhaiterai mettre un terme à ce dernier contrat puisque je sais qu'il n'y aura pas d'issu favorable à un CDI si l'employée remplacée ne revenait pas. mon employeur me l'a clairement dit. c'est pourquoi je souhaite mettre un terme à mon contrat faire une prise d'acte de rupture de contrat aux torts de l'employeur pour défaut de visite médicale et ca pour tout mes contrats pour cet employeur. Ma dernière visite médicale réalisé était pour l'employeur MC DONALD en 2012. Actuellement je travaille dans une jardinerie indépendante avec des produits phytopharmaceutiques donc je fais aussi la reception la mise en rayon et le facing sans avoir de certiphyto avec une longue exposition dans ce rayon. Je suis embauche en qualité d'hôtesse de caisse. Je porte et déplaces des lourdes charges de + de 20 kg et ca sans transpalette électrique et une postion debout toute la journée en ligne de caisse. Mon état de santé se détériore de jour en jour. Mal au dos permanent avec diffusion dans les bras et jambes. Sonc que doit je faire ? Ai-je le droit de faire une prise d'acte de rupture de contrat aux torts de l'employeur. Doit je prendre un avocat ? Faire appel à la médecine du travail, à l''inspection du travail, aux prud'homme. merci à l'avance de l'attention que vous porterez à ma situation. Cordialement JULIDA

Par **morobar**, le **02/05/2016** à **08:40**

Bjr,

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Vous commencez par:
* mettre en demeure l'employeur de procéder à la visite médicale avec surveillance renforcée
* ou vous contactez directement le médecin du travail pour obtenir un rendez-vous.
L'inspecteur du travail ne fera rien pour vous, il n'est pas chargé de défendre les intérêts particuliers d'un salarié, mais de faire respecter la loi et dresser des PV===>procureur de la république le cas échéant.
La prise d'acte pour un CDD me parait inadaptée puisque la démission est impossible et la prise d'acte est une démission jusqu'à preuve du contraire (par les prudhommes).
Par contre vous pouvez demander devant ce même CPH la résolution judiciaire du contrat de travail.

Par **Fleety**, le **13/05/2016** à **16:06**

Bonjour julida,

Je suis dans la même situation que vous actuellement, avez-vous résolu votre problème ?

Si oui, pouvez-vous nous en faire part s'il vous plaît ?

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés