



## remplacement provisoire et partiel d'une salariée

Par **edith**, le **03/07/2009** à **14:40**

bonjour,

Je suis en fin de "CDD en remplacement provisoire et partiel d'une salariée absente pour congé parental d'éducation"; celle-ci a demandé un congé sans solde jusqu'au 24 août, et mon contrat stipule une durée déterminée du 01/02/09 jusqu'au 31/07/09.

Mon employeur me demande de poser mes congés payés du 31/07/09 jusqu'au retour de ma collègue, soit le 24/08/09.

En a-t-il le droit, alors que mon contrat a une durée déterminée jusqu'au 31/07/09 ?

Par **Aquanaute13**, le **04/07/2009** à **16:04**

Bonjour edith

Votre contrat précise-t-il "... jusqu'au retour du salarié. " ?

Auquel cas votre employeur vous fera une prolongation de votre CDD pour le mois d'août.

Voici 2 articles di Code du Travail qui peuvent vous intéresser

Art. L. 1242-7

(Ord. no 2007-329, 12 mars 2007 ; L. no 2008-67, 21 janv. 2008)

Le contrat de travail à durée déterminée comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :

1o Remplacement d'un salarié absent ;

2o Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;

3o Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;

4o Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

5o Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4o et 5o de l'article L1242-2 .

Le contrat de travail à durée déterminée est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a

été conclu.

Art. L. 1244-1

(Ord. no 2007-329, 12 mars 2007 ; L. no 2008-67, 21 janv. 2008)

Les dispositions de l'article L1243-11 ne font pas obstacle à la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs avec le même salarié lorsque le contrat est conclu dans l'un des cas suivants :

1o Remplacement d'un salarié absent ;

2o Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;

3o Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4o Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4o et 5o de l'article L1242-2 .

Cordialement

Aquanaute13

Par **edith**, le **05/07/2009** à **13:22**

Bonjour Aquanaute, et merci beaucoup de m'avoir renseignée.

Mon contrat ne comporte aucunement la clause "jusqu'au retour du salarié", mais seulement dans l'article 2- Objet et durée du contrat :

... engagée pour une durée déterminée à compter du 01/02/09 jusqu'au 31/07/09 pour assurer le remplacement provisoire et partiel de ... employée habituellement en qualité de secrétaire de direction absente pour congé parental d'éducation.

Fin de l'article. est-ce-que cela signifie que mon CDD s'achève le 31/07/09 et non au delà ?  
Merci de bien vouloir me confirmer mes pensées.

Cordialement,  
Edith

Par **Aquanaute13**, le **05/07/2009** à **18:47**

Bonjour edith

Merci pour cette précision.

Les 2 termes "provisoire et partiel" sont fâcheux car cela peut signifier que vous n'êtes pas strictement la remplaçante du salarié absent et cela permet à l'employeur de ne pas prolonger le CDD au delà du 31/07/09.

il devra vous prévenir

Mais le fait que la Direction vous a demandé de prendre des congés en Août semble confirmer que vous remplacer bien la salariée absente et que votre CDD sera prolongé jusqu'au 24/08/09; et que vous serez payée jusqu'à cette date.

Si cette demande est écrite, pas de problème sinon il faut que cette demande soit écrite pour servir de preuve incontestable. Pour cela je vous suggère de donner votre accord en précisant bien les dates.

*"Madame, Monsieur, vous m'avez demandé de prendre mes congés de telle date à telle date jusqu'au retour de Madame X .*

*J'accepte votre demande.*

*etc, etc, ..."*

Aquanaute13

Par **Cornil**, le **06/07/2009** à **15:13**

Bonjour edith, salut "aquanaute 13"

Je n'interviens pas en principe sur les échanges sur lesquels un autre répondeur (surtout qui me paraît très compétent, comme aquanaute 13).

Seule exception: quand par hasard (rare que je consulte), je tombe sur une réponse avec laquelle je ne suis pas d'accord.

Les mots "provisoire" et "partiel" n'ont aucune incidence à mon avis sur le fait que le CDD soit à terme précis, et que le prolongement des relations de travail au-delà du 31/07/2009 exige l'accord d'Edith, soit explicite (avenant ou nouveau contrat CDD), soit implicite (poursuite de fait des relations, mais attention dans ce cas cela deviendrait un CDI!).

"provisoire" signifie (tautologie) que ce remplacement n'est pas définitif

"partiel" signifie que l'employeur se réserve la possibilité de redistribuer les tâches et d'affecter Edith partiellement à d'autres tâches que celles de la salariée remplacée. Inutile car déjà admis par la jurisprudence.

Sans avenant, ou nouveau CDD signé par Edith, la poursuite des relations de travail, y compris par la "pose de congés" au lieu de régler le CDD par solde de tout compte avec indemnités, transforme selon moi le CDD en CDI. L'employeur ne peut unilatéralement "prolonger le CDD" jusqu'au 28/08/2009.

Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est facultatif!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **Aquanaute13**, le **06/07/2009** à **17:52**

Bonsoir Cornil

Je suis absolument d'accord. Vous apportez des précisions à mon écrit.

C'est pour cela que je suggèrai à Edith d'obtenir une trace écrite que son employeur lui a demandé de prendre des congés dès le lendemain de la fin de son CDD. A moins qu'il existe un planning des congés où figure son nom.

Si son employeur ne prolonge pas son CDD, elle pourra, si elle le souhaite, se retourner contre lui grâce au courrier qu'elle aura fait et l'éventuelle réponse de son employeur.

Très Cordialement  
Aquanaute13.

Par **Cornil**, le **06/07/2009** à **18:12**

Bonsoir "aquanaute13"

Euh ...

Ce qui m'a fait réagir, c'est, dans ta réponse antérieure:

"Mais le fait que la Direction vous a demandé de prendre des congés en Août semble confirmer que vous remplacer bien la salariée absente et que votre CDD sera prolongé jusqu'au 24/08/09;

et que vous serez payée jusqu'à cette date. "

NON, pas d'accord! Si congés en aout, ce n'est pas un "prolongement de CDD", c'est un CDI! et Edith doit être payée bien après le 24/08!

La lettre que tu suggères à Edith n'a d'intérêt pour elle que si elle veut se mettre en situation de pouvoir prétendre à CDI. Avec les problèmes de conflictualité certains avec l'employeur en découlant.

Sinon, elle ne donne pas suite à cette histoire de congés et réclame son solde de tout compte au 31/07/2009, indemnité de précarité s'ajoutant aux congés payés, alors qu'elle perd son indemnité de précarité dans l'autre hypothèse.

Ou alors, si une fin de CDD, prime de précarité due au 24/08/2009 avec congés exercés en aout lui convient, elle assortit sa réponse de la mention "toutefois cette prise de congés suppose un avenant à mon CDD pour le prolonger jusqu'au 24/08/2009."

Et encore une fois, par rapport à ton dernier message : "Si son employeur ne prolonge pas son CDD", pas d'accord avec la formulation! Une prolongation de CDD à terme précis est pas accord écrit des 2 parties!

C'est plus que des précisions ou des nuances, à mon avis.

Les mots ont leur importance.

Bien cordialement.

Par **edith**, le **07/07/2009** à **15:10**

Merci à vous de bien avoir voulu me renseigner, cependant l'histoire s'arrête là, car mon employeur reconnaît avoir commis une erreur: celle de me demander de poser mes congés

alors qu'il n'est pas question dans mon contrat de travailler jusqu'au retour de la salariée que je remplace.

Par contre, même s'il m'avait fallu poser mes congés, il me les aurait tout de même payés, mais à la fin du mois d'août, alors que là, je percevrais mes indemnités de précarité ainsi que mes congés payés à la fin du mois de juillet.

Merci encore à vous deux et bonnes vacances.