



Remplacement salarié absent (mais pas vraiment)

Par **Iolote26200**, le **01/02/2016** à **20:07**

Bonjour

Je me tourne vers vous car j'ai une de mes collègues qui est absente depuis le 30/11/2015. Le 1er janvier 2016, une intérimaire est arrivée avec pour motif de son contrat "remplacement de Me X" jusqu'au 26 février de cette année.

Jusqu'à là tout va bien, sauf que ladite salariée avait réellement (au moment de l'édition du contrat de l'intérimaire) un arrêt jusqu'au 10 janvier, prolongé jusqu'au 17.

Elle est revenue le 18 janvier en mi temps thérapeutique prévu pour un mois mais est repartie en arrêt le 20 janvier.

L'intérimaire peut elle prétendre à une requalification en CDI dans l'entreprise utilisatrice étant donné que le motif et la durée du contrat sont caducs à mon sens ?

Merci de m'éclairer de vos lumières !!

cdt

Par **P.M.**, le **01/02/2016** à **21:49**

Bonjour,

Il en serait de l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes en fonction de la version contradictoire que l'employeur qui est l'agence d'intérim et éventuellement l'entreprise utilisatrice donneraient à une demande d'explication sur la raison qui a conduit à la conclusion du contrat pour une durée aussi longue si l'arrêt initial de la personne remplacée...

Par ailleurs, il faudrait savoir si la qualification de la personne remplacée est inscrite au contrat...

Par **Iolote26200**, le **02/02/2016** à **19:08**

Merci de votre réponse.

D'une part de prime abord j'aurais plutôt pensé que ce soit la faute de l'entreprise utilisatrice, car seule au courant de l'arrêt de travail de la personne et du motif. Sauf si évidemment faute

de l'agence intérim qui l'a su et n'a pas réagi.

La qualification de la personne remplacée... il y a son emploi dans l'entreprise d'inscrit. Le pavé qualification apparaissant sur le contrat est celui de la personne en interim, et sur le recours il est précisé que seules quelques taches de la personne seraient reprises. Par ailleurs l'intérimaire n'est pas au même niveau de rémunération que la personne absente.

Par **P.M.**, le **02/02/2016** à **19:53**

Bonjour,

Mais l'employeur devrait quand même être assigné même si c'est conjointement avec l'entreprise utilisatrice...

Donc il y a au contrat de mission beaucoup plus d'informations que l'on pouvait le penser et notamment qu'il s'agit d'un remplacement partiel mais [l'art. L1251-16 du Code du Travail](#) prévoit notamment :

[citation]Le contrat de mission est établi par écrit.

Il comporte notamment :

1° La reproduction des clauses et mentions du contrat de mise à disposition énumérées à l'article L. 1251-43[citation]

L'[art. L1251-43](#) précise que :

[citation]Le motif pour lequel il est fait appel au salarié temporaire. Cette mention est assortie de justifications précises dont, notamment, dans les cas de remplacement prévus aux 1°, 4° et 5° de l'article L. 1251-6, le nom et **la qualification de la personne remplacée** ou à remplacer[citation]

Il faudrait savoir si la qualification de la personne remplacée y figure distinctement sinon, c'est une cause de requalification...

Par **lolote26200**, le **02/02/2016** à **20:33**

Il y a marqué effectivement l'emploi occupé par la personne. Donc je suppose que c'est bon de ce côté là.

Ce qui me choquait vraiment dans ce cas là, c'est que la personne absente n'avait pas un arrêt de la durée du contrat initial de l'intérimaire.

Sinon la forme du contrat a l'air correcte.

Par **P.M.**, le **02/02/2016** à **20:55**

Donc si vous êtes sûre que la qualification de la personne remplacée figure précisément il resterait à savoir ce qui a permis la conclusion du contrat pour une telle durée...

Par **lolote26200**, le **03/02/2016** à **08:36**

Ils n'afficheront pas clairement la raison mais je sais que c'était par anticipation à la durée d'arrêt de travail qu'ils imaginaient que cette personne prendrait. Également c'est une période où il y a une grosse charge de travail due à l'arrivée d'un nouveau logiciel et l'intérimaire a été pas mal sollicitée là-dessus également

Par **P.M.**, le **03/02/2016** à **08:47**

Bonjour,

Donc il en serait de l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes en assignant conjointement l'employeur et l'entreprise utilisatrice et ils seront bien obligés d'afficher la raison même si elle conduirait à la requalification du contrat en CDI à moins que la salariée préfère attendre de savoir ce qui va se passer...

Par **lolote26200**, le **03/02/2016** à **09:48**

Oui je pense qu'elle préférerait une négociation avec la direction de l'entreprise utilisatrice en espérant que cela aboutisse sur une proposition. Dans tous les cas merci d'avoir pris le temps de nous répondre.