



CDD remplacement illégal ?

Par **Sylo69**, le **20/01/2020** à **00:59**

Bonjour,

Je suis nouveau et j'ai besoin de vos conseils : j'ai conclu un CDD de 2 mois au motif doublure formation en vue du remplacement d'une salariée en congé maternité. La personne que je devais remplacer pendant son congé maternité m'a formé à la reprise de son poste pendant ces 2 mois, elle était présente à temps plein lors du déroulement de ce CDD, donc ni absente, ni en suspension de contrat. Ce 1er CDD devait être suivi d'un 2ème CDD au motif remplacement de congé maternité.

L'employeur a mis fin à mon contrat au bout des 2 mois, il semblerait que, selon les informations dont je dispose, ce CDD soit illégal car ne correspondant à aucun des cas de recours autorisés. Il ne serait apparemment pas possible de recourir à un CDD en remplacement de congé maternité lorsque la salariée à remplacer est présente pendant toute la durée du contrat, qu'en pensez-vous ?

Avez-vous déjà vu ce type de cas : CDD de 2 mois pour former quelqu'un en vue d'un remplacement congé maternité puis CDD de remplacement congé maternité en 2 contrats distincts et sans carence entre les 2 ?

Merci par avance pour vos réponses.

Par **morobar**, le **20/01/2020** à **09:50**

Bjr,

Oui j'ai déjà vu ce genre de situation.

L'employeur souhaite se garantir avec une période de formation plus longue que le seul droit à l'essai d'un CDD, car le salarié sera dans les faits à effectuer un remplacement extrêmement long.

Puis ce CDD sera remplacé par un CDD à terme imprécis.

Si vous pensez à une requalification, il va falloir saisir le CPH.

Par **Lag0**, le **20/01/2020** à **13:35**

Bonjour,

Il est légal de prévoir, au début du CDD de remplacement, une période "en doublette" avec le salarié à remplacer en vue de formation au poste.

Mais il est illégal de conclure un CDD de remplacement pour ne rien remplacer ! Votre CDD de remplacement, alors que la personne théoriquement remplacée, est présente du début à la fin, est conclu pour un motif illégal...

[quote]

CDD : quand débiter et clore le contrat ?

Sachez que le CDD conclu pour remplacer un salarié absent peut débiter avant son départ. Le délai entre le début du CDD et le départ du salarié doit être raisonnable.

Il doit correspondre au délai pour transmettre les informations au remplaçant sur le poste de travail, prendre connaissance des conditions de travail, poser toutes les questions qui lui semblent importantes auprès du salarié sur le départ.

Il peut également être prolongé jusqu'au surlendemain du jour où le salarié remplacé a repris son emploi, soit 2 jours après son retour.

[/quote]

Par **Sylo69**, le **20/01/2020** à **13:47**

Bonjour [morobar](#),

Merci pour votre réponse, en quelque sorte en procédant ainsi mon employeur s'est assuré une sécurité en ne me proposant pas le CDD pour remplacement de congé maternité initialement prévu estimant que je n'étais pas prêt pour tenir le poste, mais est-ce légal

comme façon de faire ?

J'ai lu que le CDD pour remplacement de congé maternité pouvait commencer avant le départ de la personne à remplacer pour justement permettre un transfert de connaissances.

Seulement il me semble pas que cela puisse se faire par un CDD autonome qui aurait pour seul motif la doublure formation ? J'ai plutôt compris qu'il était possible d'avancer la date de démarrage du CDD de remplacement de congé maternité avant le départ effectif du salarié remplacé....qu'en pensez-vous ?

Par **Sylo69**, le **20/01/2020 à 13:59**

Bonjour [Lago](#),

Merci pour votre réponse, c'est également l'analyse qu'a eu l'inspection du travail et que j'ai également mais je ne suis pas sur à 100% d'où ma demande sur ce forum....

Pour moi, il aurait fallu que ce 1er CDD englobe au moins une partie du congé maternité de la salariée à remplacer pour être valable, ce qui ne fut pas le cas.... Dès lors ce CDD est sans objet puisque conclu pour remplacer une salariée en congé maternité et que le contrat à pris fin avant le départ de la salariée en congé mat....

Pensez-vous que j'ai des chances raisonnables d'obtenir une requalification devant le CPH ?

Par **morobar**, le **21/01/2020 à 09:11**

[quote]

Mais il est illégal de conclure un CDD de remplacement pour ne rien remplacer ! Votre CDD de remplacement, alors que la personne théoriquement remplacée, est présente du début à la fin, est conclu pour un motif illégal...

[/quote]

Sortie du présent contexte, cette affirmation est erronée.

En effet la personne remplacée peut parfaitement être présente sur un autre poste par le jeu des chaises musicales.

Par **Lag0**, le **21/01/2020 à 10:11**

Bonjour Morobar,

Et non ! En cas de remplacements dits "en cascade", tous les salariés concernés doivent être

indiqués sur le contrat et le salarié absent à l'origine de la cascade doit bien être absent !

Par exemple, Pierre est absent pour maladie, son collègue Jacques le remplace, on prend un CDD pour remplacer Jacques. Le contrat doit indiquer, non seulement que le salarié en CDD va remplacer Jacques, mais aussi que le motif premier est l'absence de Pierre.

Si Pierre n'est pas réellement absent, le CDD est conclu pour un motif illégal, même chose qu'ici.

Par **Sylo69**, le **21/01/2020 à 15:41**

Bonjour,

Merci pour vos réponses.

En l'espèce le problème du remplacement en cascade ne se pose pas puisque la personne que je devais remplacer était présente sur son poste du début à la fin du CDD car elle était censée me transmettre ses compétences et connaissances pour que je puisse tenir son poste (assez complexe) à son départ en congé maternité....

Par **morobar**, le **21/01/2020 à 17:03**

J'ai bien compris la situation et la période d'essai normale d'un CDD ne permet pas une longue appréciation ni transmission. Le salarié est réputé posséder les compétences nécessaires au poste.

Même avec une requalification en CDI, l'employeur ne procédera pas à l'embauche.

Requalification qui n'est pas jouée même si jouable effectivement.

Par **Sylo69**, le **21/01/2020 à 18:41**

Morobar,

Je suis d'accord la période d'essai est un peu courte pour ce faire cependant il me semble qu'il aurait été plus judicieux et légal de faire un unique CDD en remplacement de congé maternité et de faire débiter ce CDD 2 mois avant le départ effectif en congé maternité de la salariée pour permettre une formation et une passation....

À mon sens le problème en l'espèce est que l'employeur a mis fin à mon contrat au bout des 2 mois donc avant que la salariée ne parte en congé maternité, des lors il me semble que le CDD de 2 mois est sans objet ni cause puisqu'il n'y a eu personne à remplacer au final....Le motif de recours me semble illégitime et ne correspond pas à un remplacement, qu'en pensez-vous ?

vous ?

Ai-je une chance raisonnable selon vous d'obtenir une requalification devant un CPH ?

Par **morobar**, le **22/01/2020** à **14:34**

Oui

Mais ainsi que je l'ai indiqué, cela ne se traduira pas par une embauche.

Par **Sylo69**, le **22/01/2020** à **19:18**

Pas de soucis je ne souhaitais pas rester comme ça se passait mal....

En cas de requalification ais-je droit à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi qu'à l'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement ?

Par **morobar**, le **23/01/2020** à **08:49**

C'est cela.

C'est à dire pas grand chose, mais non nul.

Pas de quoi payer l'avocat cependant.

Par **Sylo69**, le **23/01/2020** à **13:11**

Oui mais je vais assurer moi-même ma défense donc pas de frais d'avocat....

Il y a aussi l'indemnité de requalification d'un mois de salaire, je compte demander au global 1.5 mois de salaire, ça vous paraît raisonnable ?

Par **morobar**, le **24/01/2020** à **08:42**

Vous ne les aurez jamais.

Un mois pour la procédure et 1/4 de mois pour l'indemnité de licenciement.

ET les sommes dont vous demanderez l'attribution après avoir justifié la cause et le montant.

Un conseil: limitez vos prétentions au maximum de la compétence en dernier ressort du CPH. Autrement vous irez en appel et cela signifie 2 ou 3 ans outre quelques renvois judiciaires.

Par **Sylo69**, le **24/01/2020** à **10:57**

Merci pour vos conseils Morobar

Je pense que l'on s'est mal compris, je compte demander au total 1 mois de salaire et demi et pas 15 mois, c'est une erreur de frappe.

Je pense que je ne peux guère demander plus pour un CDD de 2 mois....