

Management

>> Droit du travail

>> L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL

Comment remplacer un salarié absent ?

Lorsqu'il souhaite remplacer un salarié absent, l'employeur peut recourir à un contrat à durée déterminée. Il lui faut alors choisir entre les différentes formules disponibles en restant conscient de leurs limites.

Pour le remplacement d'un salarié absent, l'employeur peut recourir au contrat à durée déterminée (CDD). Il a le choix entre plusieurs formules. Comment choisir ? Vaut-il mieux conclure un CDD à terme précis ou un CDD à terme incertain ?

Le CDD à terme précis

Un CDD à terme précis est un contrat qui fixe précisément la date à laquelle il prendra fin. Ce type de contrat est donc plus adapté aux absences dont la durée est connue avec précision (exemple : absence pour congés payés).

La durée maximale du CDD à terme précis est limitée à 18 mois, renouvellement compris (article L.1242-8 du Code du travail).

Renouvellement d'un CDD

Il est possible de prévoir dans le contrat les conditions de son renouvellement, afin de le prolonger au cas où le salarié remplacé ne reviendrait pas à la date prévue mais prolongerait son absence. Ce renouvellement n'est possible qu'une seule fois, pour une durée égale ou différente de la durée du contrat initial. L'essentiel est de ne pas dépasser 18 mois en tout. Si cela n'a pas été prévu dans le contrat, il est possible de conclure un avenant permettant le renouvellement.

Succession de CDD

Il s'agit d'un point sur lequel les magistrats sont particulièrement vigilants. Outre le respect d'un délai de carence entre deux CDD avec le même salarié, la succession de tels contrats ne doit pas avoir pour objet de pourvoir de façon durable un emploi lié à une activité normale de la clinique.

La succession de CDD avec le même salarié impose un délai de carence entre deux CDD qui ne pourra pas être inférieur au tiers de la durée totale du contrat précédent si cette durée est d'au moins 14 jours. Ce délai de carence sera d'au moins la moitié de la durée totale du contrat précédent si cette durée est inférieure à 14 jours. Le délai de carence se calcule en jours ouvrés. Ainsi, un poste pourvu par un CDD de 3 mois ne peut faire l'objet d'un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de carence d'un mois. Un contrat de 10 jours ne peut faire l'objet d'un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de 5 jours. Le risque serait la qualification en CDI.

Par contre, il est possible d'enchaîner des CDD successifs sans interruption avec des salariés différents, ce qui suppose à chaque fois de procéder à toutes les formalités de fin de contrat et de nouvelle embauche. Ce qui, il faut bien le reconnaître, n'est guère pratique.

Le CDD à terme incertain

Le CDD à terme incertain est prévu pour le remplacement d'un salarié quel que soit le motif de son absence mais, principalement, si la date de reprise du salarié peut être imprécise (congé

de maladie ou de maternité). Le terme du CDD correspond au retour du salarié remplacé, même s'il a enchaîné plusieurs types d'absence avec des motifs différents (maternité suivie du congé parental d'éducation).

Le CDD à terme incertain doit cependant contenir obligatoirement une durée minimale. Ce qui n'est pas sans poser de problème lorsque le salarié absent reprend plus tôt que prévu, avant l'expiration de la durée minimale. L'employeur ne pourra pas mettre fin au CDD avant la fin de la durée minimale et se retrouvera donc avec deux salariés pour le même poste.

Aménager les dates de début et de fin du CDD

Le CDD de remplacement peut commencer avant l'absence effective du salarié afin que celui-ci informe son remplaçant sur les tâches à effectuer (article L.1242-9 du Code du travail), mais ce chevauchement sera limité au temps nécessaire à la transmission des informations. Le contrat doit le prévoir.

De même, le terme du contrat initialement fixé peut être reporté jusqu'au surlendemain du retour du salarié remplacé pour l'échange d'informations (article L.1243-7 du Code du travail).

Indemnités de fin de CDD

L'indemnité de fin de contrat a pour but de compenser la précarité. Elle s'élève à 10 % de la rémunération totale brute. Elle est versée en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de paye.

L'indemnité de précarité ne doit pas être incluse dans la rémunération et payée au mois le mois, au regard des dispositions légales. De plus il n'y a aucun intérêt à payer cette indemnité mensuellement pendant l'exécution du contrat, d'autant qu'elle peut ne pas être due dans certains cas (embauche en CDI par exemple). Parallèlement, ce serait violer les dispositions de la loi que d'inscrire dans le contrat de travail le montant de la rémunération avec les mentions « prime de précarité comprise ». ■

*SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.

>> GROS PLAN

Attention aux ruptures anticipées de CDD

La rupture anticipée du CDD par l'employeur n'est pas possible, sauf accord avec le salarié. Cette rupture jugée abusive du fait de l'employeur, l'exposerait à des dommages et intérêts auxquels peut prétendre le salarié qui sont au minimum équivalents au montant des rémunérations restant à échoir jusqu'au terme de son contrat si celui-ci s'était poursuivi.

Si le salarié rompt sans motif le CDD, l'employeur peut obtenir auprès du conseil des prud'hommes des dommages et intérêts en fonction du préjudice subi. Mais le salarié en CDD peut rompre son contrat avant son terme, s'il justifie d'une embauche en CDI. Son préavis sera d'un jour par semaine (calculé selon la durée initiale de son CDD) sans toutefois pouvoir excéder 2 semaines. L'employeur n'aura pas alors à verser de prime de fin de contrat. **J-P.K.**