



Remplacement salarié et congés

Par **lizzy**, le **14/04/2011** à **10:11**

Bonjour, je suis actuellement en cdd jusqu'au 3 juillet dans une entreprise pour remplacer un salarié en congé formation. Or, à ce jour nous ne savons pas si ce salarié va démissionner de son poste ou s'il va prendre ses congés acquis cette année à partir du 3 juillet puis revenir ou démissionner à ce moment là. Ainsi qu'en est-il pour moi? Si le salarié démissionne le 3 juillet, je suppose que je peux ainsi obtenir un nouveau contrat dans l'entreprise. Par contre si le salarié prend ses congés, dois je continuer à le remplacer pendant cette période ou puis je également prendre mes congés en même temps? merci d'avance

Par **Cornil**, le **16/04/2011** à **22:03**

Bonsoir lizzy

1) pour continuer ton cdd actuel suite à poursuite de l'absence ou non de ce salarié, tout dépend de la rédaction du contrat: a- si celui-ci est à terme fixe jusqu'au 3 juillet et ne mentionne pas une liaison avec le retour du salarié remplacé ou sa rupture de contrat, tu pourras éventuellement bénéficier d'un nouveau CDD, mais ce n'est pas un droit: l'employeur pouvant légalement recourir à quelqu'un d'autre ou à personne... b- si celui-ci est "à terme imprécis", spécifiant qu'il prend fin au retour du salarié remplacé ou à sortie des effectifs (licenciement, démission, peu importe), même si le contrat prévoit une durée "minimale" jusqu'au 3 juillet, comme c'est obligatoire, alors, de droit ton CDD continue, sans qu'il y ait besoin de signer nouveau contrat, ni même avenant au présent contrat. Et tu ne peux d'ailleurs non plus dans ce cas t'opposer à cette poursuite.

2) concernant les congés, c'est l'employeur qui en est maître. Tu ne peux évidemment exiger de prendre des congés pendant une absence en congés du salarié remplacé. l'employeur n'a que l'obligation de t'accorder un congé en "période d'été" (mais celle-ci va jusqu'au 31 octobre), ce en fonction de tes droits acquis au 1er juin 2011, mais c'est lui légalement en dernier ressort qui fixe les dates, même

si la pratique de "pose de congés par le salarié" est largement répondue, mais n'a pas de valeur légale, seul comptant l'accord de l'employeur. rnBon courage et bonne chance.