

Remplacement d'un salarié avec un terme imprécis

L'un de vos salariés est absent pour cause de maladie pour une durée indéterminée. Vous souhaitez le remplacer le temps de son congé maladie. Vous pouvez pour cela conclure avec son remplaçant un contrat à durée déterminée avec un terme imprécis.

02/3-020

Modèle

(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Entre les soussignés :

La Société, n° URSSAF, code APE, dont le siège social est situé à, représentée par M., agissant en qualité de,

D'une part,

et M., né(e) le à, immatriculé(e) à la Sécurité sociale sous le n°..... et demeurant à,

D'autre part,

Madame, Monsieur,

Nous vous confirmons ci-après les conditions de votre engagement dans notre entreprise *(ou le cas échéant dans notre établissement)* :

Votre engagement prendra effet le 20..... *(éventuellement sur le chantier de*).

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée minimale de

[durée prévisible en fonction du motif d'absence du salarié remplacé : congés annuels, maladie, formation...]

Il a pour objet le remplacement de M. absent pour *(indiquer le motif)* qui occupe dans notre entreprise les fonctions de *(indiquer la position, le niveau et le coefficient du salarié absent)*.

Vous occuperez les fonctions de ce qui correspond à la position, niveau, coefficient de la classification nationale des (ouvriers, ETAM ou Cadres) du bâtiment (ou des travaux publics).

Ce contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue de la période d'essai d'une durée de *(indiquer la durée)*.

Durant cette période, le contrat pourra être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre partie sans préavis, ni indemnités.

Il prendra fin au plus tôt à la fin de la durée minimale convenue et au plus tard à la fin de l'absence de M.

Votre rémunération est fixée à euros bruts mensuels pour un horaire mensuel de

A la fin du présent contrat, vous percevrez une indemnité de précarité d'emploi aux conditions et taux fixés par la loi et les accords conventionnels.

Durant l'exécution de ce contrat, vous bénéficiez des avantages sociaux institués en faveur du personnel de notre entreprise et vous serez immatriculé à la caisse de retraite et de prévoyance des entreprises du bâtiment (ou des travaux publics) : (*coordonnées de la caisse PRO-BTP compétente*).

D'une façon générale durant l'exécution du présent contrat, nos rapports seront régis par la Convention collective nationale concernant les (Ouvriers, ETAM ou Cadres) applicable à notre entreprise.

Si vous êtes d'accord sur les conditions de cet engagement, nous vous prions de nous retourner le second exemplaire du présent contrat en y reportant la date et votre signature précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé ».

Fait en double exemplaire

A, le

Signature du salarié

Signature de l'employeur

La bonne méthode

Le contrat à durée déterminée doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires :

- la définition précise du motif ;
- en cas de remplacement, le nom et la qualification du salarié remplacé. En cas de remplacement en cascade (un salarié est absent, il est remplacé par un autre salarié de l'entreprise, qui lui-même est remplacé par une personne en CDD), l'Administration exige que soient indiqués le nom et la qualification du salarié absent depuis le départ et non ceux du salarié remplacé effectivement. Pour écarter tout risque de requalification en contrat à durée indéterminée, il est toutefois conseillé de détailler les modalités du remplacement, en mentionnant le nom et la qualification du salarié remplacé (celui dont le salarié recruté sous CDD occupe le poste) et de celui effectivement absent de l'entreprise ;
- le terme ;
- le renouvellement éventuel ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuelle :
 - 1 jour ouvré par semaine avec un maximum de 2 semaines si la durée minimale est inférieure à 3 mois,
 - 2 semaines si la durée minimale est comprise entre 3 et 6 mois,
 - 3 semaines (ouvriers), 1 mois (autres personnels) si la durée minimale est supérieure à 6 mois ;
- la rémunération et ses différentes composantes (primes et avantages en nature), celle-ci devant être identique à la rémunération d'un salarié permanent occupant la même fonction et ayant la même qualification ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de prévoyance à laquelle l'employeur inscrit le salarié.

Les délais et formalisme à respecter

Le contrat à durée déterminée doit impérativement être remis à votre salarié au plus tard dans les 48 heures suivant la date de son embauche.

Il doit être établi en double exemplaire. Il doit comporter votre signature ainsi que celle de votre salarié, précédées de la mention « lu et approuvé ».

Les erreurs à éviter

La durée du CDD doit être inférieure ou égale à 3 mois s'il y a eu licenciement économique dans les 6 mois précédents. S'il n'y a pas eu de licenciement économique dans les 6 mois précédents, elle ne peut pas être supérieure à 18 mois maximum.

Les sanctions possibles

Si le contrat à durée déterminée n'est pas conforme au formalisme imposé par la loi, le salarié pourra demander une requalification en contrat à durée indéterminée. En cas de requalification, vous serez condamné au paiement d'une indemnité égale au moins à 1 mois de salaire. Les sanctions pénales encourues sont une amende de 3.750 euros (7.500 euros en cas de récidive) et/ou un emprisonnement de 6 mois.

Notre conseil

Remettez le contrat à durée déterminée en mains propres contre décharge à votre salarié en lui demandant de porter la mention « remis en mains propres le... » et de signer. Cela vous permettra, en cas de litige, de prouver que vous le lui avez remis dans le délai légal de 48 heures.