demande de renonciation à remplacement

Par **forest30**, le **11/07/2010** à **09:55**

Bonjour,
mon employeur actuel qui m'a embauchée en cdi à temps partiel de 18h veut me faire faire des remplacements portant mon temps de travail bien au-delà des 35h tout en me payant au même taux horaire que d'habitude.
Je sais que c'est parfaitement illégal, étant donné que je ne peux faire que 10% d'heures sup sans jamais atteindre les 35h, le tout devant être payé en heures sup.
La loi est donc de mon côté et il ne peut rien de ce côté là.

Le problème est le suivant : même si c'est illégal, il a mis cette possibilité de faire des remplacements dans mon contrat de travail (à l'époque de la signature je n'avais d'autre choix que de signer même si je savais que c'était contraire au code du travail et à la convention).
Il me demande aujourd'hui de lui notifier mon refus de faire des remplacements par écrit, au motif que je serai prioritaire par rapport à une personne extérieure à l'entreprise et que je risque donc de pouvoir lui reprocher à l'avenirnde ne pas m'avoir fait faire les remplacements.
Moi je crains qu'il se serve de cet écrit pour me licencier pour non respect des termes du contrat.
A t-il le droit d'exiger ce formalisme par écrit, sachant que ça fait déjà longtemps et devant témoin que je lui ai formulé verbalement ma non-intention d'effectuer ces remplacements ?
Merci pour vos réponses.

Par **jeeecy**, le **11/07/2010** à **17:55**

dans la mesure où le remplacement est mentionné dans ton contrat de travail, tu ne peux à mon avis désormais y renoncer

par contre tu peux tout à fait écrire à ton patron que conformément à ton contrat de travail, tu acceptes de faire des remplacements mais dans les limites du temps de travail fixé par la loi ;) Image not found

Par **Camille**, le **12/07/2010** à **11:43**

Bonjour,
Mais peut-être ne pas confondre "heures complémentaires" et "heures supplémentaires" pour un contrat à temps partiel.

http://vosdroits.service-public.fr/part ... F878.xhtml
;)

Image not found or type unknown

Par **forest30**, le **13/07/2010** à **22:47**

Bonjour,
je ne suis pas en temps de travail annualisé.
En fait mon patron craignait qu'en employant une tierce personne, je puisse lui reprocher de ne pas m'avoir proposé officiellement le remplacement alors que j'étais prioritaire de droit. Je lui ai donc fait un courrier lui précisant que je renonçais à cette priorité pour des raisons personnelles et familiales.
Ai-je bien fait ?

Par **Camille**, le **14/07/2010** à **10:24**

Bonjour,
A MA connaissance, il n'est écrit nulle part qu'un CDI à temps partiel aurait priorité sur une embauche en CDD pour effectuer un remplacement.
Renoncer à un droit (qui, selon moi, n'existe pas) est une chose, refuser une obligation né du contrat et du code du travail en est une autre.

Par **forest30**, le **14/07/2010** à **11:23**

Bonjour, que pensez-vous de ceci ?

"En application de l'article L. 3123-8 du Code du travail, les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'accès à un
emploi à temps plein correspondant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent, et vice-versa.
Ce principe joue aussi bien du temps partiel vers un temps plein que du temps plein vers un temps partiel. La jurisprudence a également étendu ce dispositif pour les salariés occupant un emploi à temps partiel vers un autre emploi à temps partiel en vue d'accroître leur durée de travail.

Pour assurer l'effectivité de ce texte, il revient à l'employeur d'informer les salariés concernés de la création ou de la vacance d'un poste visé par cette priorité. L'employeur devra donc veiller à formaliser clairement son information par écrit à destination des salariés concernés.
A défaut, les salariés pourront faire valoir qu'ils n'ont pas été en mesure de bénéficier de leur priorité d'accès à l'emploi, faute d'information préalable explicite, et percevoir à ce titre des dommages et intérêts.
Bien que le texte ne le prévoie pas, il est vivement conseillé pour des raisons de preuves que cette information préalable à la charge de l'employeur soit effectuée par écrit, remise en

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

mains propres contre décharge, adressée par courrier en RAR ou encore par voie de messagerie électronique.

Une nouvelle jurisprudence de la Cour de cassation (1. Cass. soc. du 24 septembre 2008, n° 06-46292) élargit cette priorité d'accès à l'emploi à destination des contrats à durée déterminée (CDD). Ainsi, dans le cas d'espèce, une salariée embauchée en contrat à durée indéterminée (CDI) à mi-temps s'est vue reconnaître une priorité d'accès à un emploi à trois quart temps à durée déterminée, en vue de pourvoir au remplacement d'un salarié en arrêt maladie. Cette position repose notamment sur le principe selon lequel les dispositions applicables aux CDI doivent également s'appliquer aux CDD, à l'exception des dispositions relatives à la rupture du contrat.

Dans l'hypothèse où l'employeur a recours à un bref CDD (extra par exemple) pour faire face à une situation d'urgence,
il devra au préalable informer les salariés déjà en poste de cette ouverture de poste, et leur laisser un délai « raisonnable» pour faire valoir leur option."

Ou encore :

"La cour de Cassation a estimé dans un arrêt du 24 septembre que les salariés à temps partiel bénéficiaient d'une priorité d'emploi, même sur des postes à temps partiels plus longs. Elle apporte ainsi une précision à l'article L3123-8 du Code du travail. Selon celui-ci en effet, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Un texte qui ne vise, a priori, que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps plein.

En l'espèce, une salariée employée en contrat à durée indéterminée à temps partiel d'une durée de 18h par semaine avait postulé pour occuper l'emploi à durée déterminée de l'une de ses collègues, en congé maladie, et comportant un temps partiel plus long (3/4 temps). Sa candidature ayant été rejetée, elle avait saisi le conseil de prud'hommes pour non respect de la priorité d'emploi accordée aux salariés à temps partiel. La cour d'appel avait rejeté sa demande au motif que l'emploi pour lequel elle postulait, proposé dans le cadre d'un contrat à durée déterminée à trois quart temps, n'était pas compatible avec l'emploi à mi-temps qu'elle occupait.

La cour de Cassation n'est pas de cet avis et censure les juges du fond. Elle estime, en effet, que les dispositions de l'article L 3123-8 du code du travail n'exclut pas la possibilité d'exercer la priorité sur un emploi à durée déterminée. Quant à la possibilité d'exercer la priorité sur un emploi à temps partiel plus long, la Cour de cassation s'appuie sur l'accord cadre du 6 juin 1997 sur le travail à temps partiel (mis en œuvre par la directive CE 1997/81 du 15 décembre 1997). Son article 5.3 prévoit que les employeurs doivent autant que possible prendre en considération les demandes transfert d'un salarié à temps partiel sur un poste qui accroît son temps de travail. Source : Cass. soc.24 septembre 2008, n° 06-46.292 "

Ou enfin :

"Selon l'article L. 212-4-9, alinéa premier, du code du travail, aujourd'hui codifié sous l'article L. 3123-8, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. La même priorité d'emploi est fixée pour les salariés travaillant à temps complet et souhaitant s'occuper à temps partiel. Et l'employeur s'expose, s'il ne respecte pas cette priorité, à des dommages-intérêts, l'article L. 121-4-9 du code du travail ne prévoyant pas de sanctions spécifiques au non-respect de cette priorité d'emploi (Soc., 29 mars 1995, Bull. 1995, V, n° 116).

Le législateur n'ayant pas défini les conditions dans lesquelles s'exercent ces priorités, la Cour de cassation, faisant prévaloir l'esprit du texte sur sa lettre, a admis la possibilité pour un salarié à temps partiel de réaliser sa priorité de travailler à temps plein en postulant à un deuxième contrat de travail à temps partiel, sous réserve que les conditions d'exercice de ces deux emplois soient compatibles entre elles, notamment en ce qui concerne l'horaire, la durée et la répartition du travail avec l'emploi occupé (Soc., 26 octobre 1999, Bull. 1999, V, n° 414).

Par le présent arrêt, la chambre sociale apporte des précisions complémentaires intéressantes sur la priorité d'emploi que prévoit l'article L. 212-4-9, alinéa premier, devenu l'article L. 3123-8 du code du travail.

En l'espèce, une psychologue, travaillant depuis 1972 au sein d'une association, occupait, depuis le mois de juillet 2000, un emploi à mi-temps. Le 20 juillet 2004, elle s'est portée candidate à l'emploi de psychologue clinicienne proposé en interne par l'employeur, qui souhaitait remplacer la titulaire du poste en congé-maladie, en recourant à un contrat à durée déterminée à trois quarts temps. Sa candidature n'ayant pas été retenue, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts pour non-respect de la priorité prévue par l'article L. 212-4-9, devenu l'article L. 3123-8 du code du travail.

Il s'agissait donc de déterminer, d'une part, si l'article précité autorisait la salariée, offrant d'ailleurs de quitter l'emploi à temps partiel qu'elle occupait, de passer à un temps partiel plus important (trois quarts temps au lieu de mi-temps), d'autre part, s'il lui était possible, bien que travaillant sans détermination de durée, d'exercer son droit de priorité pour un emploi précaire à durée déterminée.

Se référant d'abord, comme le lui suggérait le premier moyen du pourvoi de la salariée, à la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu le 6 juin 1997 et mis en oeuvre par la Directive n° 1997/81/CE du 15 décembre 1997, qui énonce que les employeurs doivent, autant que possible, prendre en considération "...les demandes de transfert des travailleurs à temps partiel à un travail à temps plein ou d'accroissement de leur temps de travail...", la chambre décide que ces dispositions, combinées avec l'article L. 212-4-9 du code du travail, permettent à un salarié à temps partiel d'exercer son droit de priorité pour accroître son temps de travail dans l'entreprise, dès lors que sont remplies les conditions prescrites par ce dernier texte. Elle relève ensuite, au visa de l'article L. 122-3-3, alinéa premier, devenu L. 1242-14 du code du travail, instaurant l'égalité de traitement entre les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée et ceux liés par contrat de travail à durée déterminée, qu'aucune disposition légale n'interdit au salarié, libre de ses choix, d'user de son droit de priorité sur un emploi à durée déterminée.

On voit l'intérêt de l'arrêt qui, élargissant les perspectives de l'article L. 212-4-9 du code du travail, offre à la population des salariés à temps partiel ne travaillant que quelques heures par semaine le droit de prétendre au bénéfice d'un temps de travail accru lorsque l'employeur décidera d'augmenter la durée du travail dans l'entreprise. "

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **Camille**, le **14/07/2010** à **16:46**

Bonjour,
Exact, j'avais oublié (Mais la jurisprudence reste encore assez floue)
Mais, vous voulez exercer ce droit ou y renoncer ?

Par **forest30**, le **14/07/2010** à **22:34**

Bonjour,
je souhaite y renoncer car je suis à 60km de mon lieu de travail.
Or remplacer ma collègue pendant ses congés implique un aller/retour quotidien (essence + péage) et vu le peu que je suis payée ça ne vaut vraiment pas le coup !
En effet mon patron m'a fait faire un premier remplacement par le biais d'un avenant à mon contrat de travail. Cet avenant portait officiellement mon temps de travail juste en dessous des 35h alors que j'en ai fait 45 et en plus il me l'a fait signer après le remplacement et non pas avant !
Par le biais de cet avenant il a ainsi maintenu ma rémunération au taux horaire normal, sans me payer en heures majorées !
Donc en comptant mes frais quotidiens d'essence et de péage, je n'y ai quasiment rien gagné !
Je lui ai donc dis par oral que je ne remplacerai plus ma collègue sans être payée en heures supplémentaires et comme il est très près de ses sous et surtout comme même si mon contrat de travail prévoit que je puisse remplacer ma collègue pendant ses congés, il ne peut pas me contraindre à effectuer plus de 10% d'heures complémentaires sur mes 18h hebdomadaires (sauf à me faire signer un avenant ce que je ne ferai plus), il n'a pas d'autre choix que de prendre quelqu'un d'autre.
Comme il a eu vent de ce droit de priorité et qu'il craint (je ne sais pourquoi d'ailleurs) que je lui dise que je n'ai pas pu l'exercer, il m'a fait un courrier (remis en mains propres mais même pas signé ni contresigné) me proposant ce remplacement en exigeant une réponse.
Je lui ai donc répondu que j'abandonnais mon droit de priorité.

Maintenant, voilà ce qu'il ne sait pas et que j'ai lu :

"en application de plusieurs décisions rendues en 2006 (Cass. soc. du 11 janvier 2006, n° 03-46698. Cass. soc. du 5 avril 2006, n° 04-43180), les juges considèrent que lorsqu'un salarié à temps partiel augmente temporairement sa durée du travail par voie d'avenant à son contrat de travail (notamment pour remplacer une personne absente), il subit une modification de son contrat de travail et il est en droit de refuser de reprendre ses fonctions à temps partiel le replaçant dans la situation précédant son passage temporaire à temps plein. Bien que les parties aient signé un avenant temporaire au contrat, l'employeur ne peut donc pas imposer au salarié le retour à sa situation antérieure, sauf à signer un nouvel avenant à son contrat de travail. Ainsi, la combinaison de ces différents principes énoncés par les juges aboutit à imposer à l'employeur de proposer aux salariés à temps partiel une augmentation de leur durée de travail en cas de création d'un emploi équivalent, y compris lorsque ce dernier est à durée déterminée, sans pouvoir imposer aux salariés le retour à leur poste initial au terme du CDD ! Les juges devront être amenés à éclaircir ce paradoxe à l'avenir."

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Savez-vous si les juges ont éclairci ce paradoxe ?

Par **Camille**, le **15/07/2010** à **09:17**

Bonjour,
Je ne pense pas, d'autant que les juges n'ont pas pour vocation - au sens strict du terme - d'éclaircir des paradoxes.

Et tous les commentaires ci-dessus ont l'air d'oublier un léger détail qui a son importance. Lorsque vous travaillez à temps partiel pour un employeur X, personne ne peut vous interdire, sauf exceptions, de travailler en parallèle pour un employeur Y. C'est alors à vous de vérifier que le total des heures ainsi cumulées ne dépasse pas la réglementation ET à vos deux employeurs, mis au courant de la situation par vos soins, de le vérifier aussi ET de ne rien vous proposer qui pourrait aller au-delà ET que vous seriez nécessairement dans l'obligation de refuser.
Et ce détail-là, lui, est sûr et certain.
Donc, à mon humble avis, un employeur pourra passer outre à tout ce qui est dit ci-dessus s'il constate que vous êtes déjà au plafond par le cumul de vos emplois multiples...

Et ce qu'on ne sait pas, c'est ce que diraient des juges devant le cas de quelqu'un qui, pour décliner un droit dont il bénéficie, déclare qu'il travaille aussi chez quelqu'un d'autre, donc qu'il ne peut accepter l'offre qui lui est faite, alors que c'est faux...
:ymdaydream:

Image not found or type unknown
Une chose est certaine, un employeur ne peut vous licencier pour faute pour avoir refusé une modification/avenant de contrat, peu importe que vous ayez priorité ou pas sur d'autres.

Par **forest30**, le **15/07/2010** à **13:26**

On est d'accord.
Merci pour votre intervention et vos judicieux conseils.

Par **Lorella**, le **09/08/2010** à **23:38**

Bonsoir

Le nombre d'heures complémentaires au cours de la semaine ou d'un mois ne peut être supérieur à 1/10è de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail. Elle peut être portée au 1/3 selon les conventions collectives. Le contrat de travail doit le préciser.

Ces heures complémentaires ne peuvent pas porter la durée du travail au niveau de la durée légale du travail (35 h 00).

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement (C Trav L 3123-20)

Les heures complémentaires sont rémunérées au taux normal, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Si heures effectuées au-delà du 1/10è, ces heures sont majorées de 25 %.

Concernant la priorité d'attribution d'un emploi à temps plein, il s'agit de CDI, pas de CDD.

Pour le remplacement d'un collègue, un article qui va vous intéresser :

[url:3hifup6h]http://www.lentreprise.com/3/1/un-salarie-a-temps-partiel-peut-il-remplacer-l-un-de-ses-collegues-absent_23415.html?XTOR=EPR-11[/url:3hifup6h]

Par **forest30**, le **21/08/2010** à **17:55**

;)

Merci beaucoup, c'est en effet très instructif... Image not found or type unknown

Par **MORIS**, le **17/06/2013** à **15:49**

je suis en cdi de 35h, au rayon trad charcuterie et fromage,pour le mois aout, on me demande de remplacer le boucher a la vente et préparation, ais je droit de refuser, de plus le salaire reste inchangé?

Par **cestoche**, le **25/07/2017** à **17:36**

bonjour

je suis gestionnaire conseil allocataire a la caf (accueil des usagers sur rdv en box d accueil) mon employeur m oblige regulierement a remplacer mon collegue qui est agent d orientation en salle d attente (aide a l usage du caf.fr , completude dossier etc) .Poste qui necessite qu etre sans cesse debout et "collé a l usager suis je oblige de le remplacer?
j ai demande a etre dispense de ce remplacement car la proximite a l usager me plonge en situation de stress extreme ? j attends la reponse de mon employeur depuis 1 mois ...
peut il m imposer regulierement ce remplacement

Par **LouisDD**, le **25/07/2017** à **20:26**

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

salut

Nous sommes un forum étudiants nous ne pouvons pas répondre ni donnez de conseils juridiques.
Désolé.
A plus

Par **cestoche**, le **25/07/2017** à **21:10**

dommage
merci

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés