



Lettre d'affectation à un poste supplémentaire (cdd temps partiel)

Par **Adanedhel46**, le **19/03/2015** à **16:38**

Bonjour,

J'ai signé au début de l'année 2013 un CDD en temps partiel dans le domaine des prestataires de services dans le domaine tertiaire. J'occupe, dans le cadre de ce contrat, un poste d'hôte d'accueil au sein d'une entreprise cliente A pour le compte de mon employeur, que j'appellerai employeur 1.

Le terme de ce CDD dépend de la date de retour de la salariée que je remplace. D'après mon employeur je serais donc "vacataire"...

La durée hebdomadaire du travail n'est pas expressément mentionnée dans le contrat. En revanche, sont renseignés mes horaires journaliers (du lundi au vendredi de 13h à 16h30 *** tiens, je me rends compte que les horaires sont faux puisque j'ai toujours terminé ma journée de travail à 17h00 !!***).

[Au cours de l'exécution du contrat, j'ai parfois dépassé les 35h hebdomadaire (record : 45h). A ce sujet, j'ai appris que j'ai le droit de demander la requalification du CDD temps partiel en CDD temps plein.]

Par la suite, mon employeur m'a proposé d'ajouter à mon poste actuel un nouveau poste, sur le créneau quotidien de 10h00 à 12h00. Chose que j'ai accepté en signant une "Lettre d'affectation" stipulant mes nouveaux horaires chez le client B du lundi au vendredi, et rappelant les horaires du poste que j'occupe depuis 2013 (13h - 17h30) chez le client A.

Seulement voilà. Mon employeur a, depuis, perdu le marché de prestation d'accueil le liant au client A. Le nouveau prestataire, ayant donc remporté le marché, a accepté de me garder en poste. A partir du jour de changement de prestataire, je travaillerai donc pour le nouveau prestataire, employeur 2, chez le client A.

Mais concernant le client B, chez qui je travaille toujours et pour mon employeur 1, se pose un problème. En effet, mon employeur 1 me dit que ma lettre d'affectation qui concerne mon poste chez ce client 2 est soumise au devenir de mon CDD initial (concernant mon poste chez le client 1). Et comme ce contrat initial prend fin à compter du jour où le poste est repris par l'employeur 2, mon poste chez le client 2 sauterait lui aussi !

Je suis donc allé consulter un inspecteur du travail qui, lui, me soutient que ma lettre d'affectation, ne mentionnant aucune fin précise dans ses termes, est un CDI indépendant du CDD initial ! L'inspecteur ne voit aucun rapport entre la lettre d'affectation et le CDD. Et que

donc, même si mon CDD initial prend fin, mon poste chez le client 2, lui, perdure. Et perdure même sous la forme d'un CDI !

Quid juris ?

Je vous remercie d'avance pour votre aide.

Cordialement,

Adanedhel46

Par **P.M.**, le **19/03/2015 à 18:02**

Bonjour,

Il faudrait déjà savoir si le CDD à terme imprécis jusqu'au retour de la salariée absente comporte une période minimale...

Il semble effectivement qu'il n'y a aucun rapport en les deux missions et les deux contrats...

De toute façon, même si le marché a été perdu pour le premier poste tant que la salariée remplacée n'est pas revenue ou licenciée, le CDD effectivement poursuit ses effets y compris avec le repreneur...

Il faudrait que vous puissiez faire entendre raison à l'employeur sinon, cela devrait se terminer devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **Adanedhel46**, le **19/03/2015 à 18:19**

Bonjour,

Je vous remercie pour votre intervention rapide. En fait je viens de retrouver dans mes mails un autre exemplaire de mon CDD. En effet, quelques semaines après le début de l'exécution du contrat, mon employeur s'est rendu compte de son erreur concernant les plages horaires (manque d'une demie-heure les soirs) et m'a donc fait signer une deuxième mouture du contrat. Tant la première mouture que la seconde ont été signées après le début de l'exécution du contrat, et ont toutes deux été antidatées.

En revanche, les deux contiennent bien une durée minimale (30/09/2013).

Pour ce qui est de mon "passage" chez le nouvel employeur, il semblerait que celui-ci me propose de signer un nouveau contrat. Vu les termes de ce nouvel engagement, cela m'arrange grandement (meilleure rémunération, meilleures conditions de versement de paye...). Donc je ne pense pas faire valoir la continuation du contrat actuel.

Par **Adanedhel46**, le **19/03/2015 à 18:21**

Je précise que les contrats ont tous été transmis par mail, et ni moi ni mon employeur ne

possède de véritable "original" signé par nos deux mains.

Par **P.M.**, le **19/03/2015 à 18:44**

Donc le problème semble réglé si le nouvel employeur vous propose un contrat à temps plein...

Par **Adanedhel46**, le **19/03/2015 à 19:10**

Sauf que le nouvel employeur 2 ne m'emploie que chez le client A et non le client B, chez qui je travaille actuellement et sous contrat avec mon employeur 1. Le problème concerne donc l'avenir du poste chez le client B avec mon employeur 1.

Par **P.M.**, le **19/03/2015 à 19:40**

Vous indiquez : "Donc je ne pense pas faire valoir la continuation du contrat actuel." C'est donc qu'apparemment vous ne souhaitez pas prolonger chez le client B car chez le client A vous n'avez pas le choix puisque le contrat de travail a été transféré chez le repreneur du marché et je pensais même qu'il vous proposait un contrat à temps plein...

Par **Adanedhel46**, le **19/03/2015 à 20:29**

A priori, mon contrat avec mon employeur 1 sur le site A n'est pas "prolongé" avec l'employeur 2. Car l'employeur 2 souhaite me faire signer un nouveau contrat. Ce nouveau contrat est un CDI à temps partiel.

En revanche, la question que je me pose concerne le contrat avec mon employeur 1 chez le client B. Mon employeur me dit qu'il s'arrêtera avec mon CDD relatif à mon poste chez le client A. Or il semblerait, d'après l'inspection du travail, que la lettre d'affectation signée avec mon employeur 1 pour mon poste chez le client B n'est pas liée à mon CDD, et donc peut continuer à s'exécuter, même après la fin de mon CDD et la signature d'un contrat avec l'employeur 2 pour rester en poste chez le client A.

Par **Adanedhel46**, le **19/03/2015 à 20:43**

Concrètement, ce que je souhaite, c'est accepter de signer un nouveau contrat avec l'employeur 2 pour continuer à travailler, dans les mêmes conditions, chez le client A. Mais je souhaite également que mon contrat avec l'employeur 1 chez le client B perdure. Et c'est là que se trouve le problème : mon employeur 1 veut mettre fin à ce contrat aussi sous

prétexte qu'il est lié au contrat qui me permet de travailler chez le client A, et qui devrait s'arrêter prochainement (puisque pour ce poste je vais signer un nouveau contrat avec l'employeur 2).

L'inspecteur du travail me dit que mon employeur 1 ne peut pas m'empêcher de continuer sur le poste B car la lettre d'affectation est un CDI. CDI indépendant du devenir du CDD initial me liant au client A.

Par **P.M.**, le **19/03/2015** à **20:55**

Donc on en revient à ce que je vous indiquais :

"Il semble effectivement qu'il n'y a aucun rapport en les deux missions et les deux contrats...

Il faudrait que vous puissiez faire entendre raison à l'employeur sinon, cela devrait se terminer devant le Conseil de Prud'Hommes"...

De toute façon, pour le client A, le contrat de travail subsiste et est transféré d'office auprès du repreneur du marché sauf si vous acceptez de signer un nouveau contrat qui présente plus d'avantages pour vous éventuellement même en CDI...

Par **Adanedhel46**, le **19/03/2015** à **21:30**

C'est tout à fait ça ! L'explication n'était pas très évidente et mes tentatives un peu confuses.

Vous avez donc compris mon intention, qui était valable jusqu'à hier... En effet mon employeur m'a fait du chantage en m'indiquant que si je voulais garder mon poste chez B, je devais accepter un autre poste à la place de celui que je comptais garder chez A.

L'explication : mon contrat chez B serait "fusionné" avec un autre temps partiel relatif à un site C... La raison ? Mon employeur soutient qu'il ne peut pas proposer un contrat de moins de 24 heures et est donc obligé de fusionner mon contrat chez B avec un autre.

En d'autres termes, j'en ai ras le bol de me faire balader et je souhaite désormais rompre tout lien avec cet employeur. Mais pas sans avoir fait valoir mes droits !

Pour se faire, l'inspecteur du travail me conseille de négocier avec mon employeur : je devrais lui démontrer que la lettre d'affectation est bien un CDI et non un CDD et qu'il ne peut pas y mettre fin en toute impunité. Et fort d'arguments chocs (requalification de mon CDD temps partiel en CDD temps plein depuis 2013, non majoration des heures complémentaires, heures supplémentaires, etc...) je devrais négocier une rupture conventionnelle pour obtenir une indemnité de licenciement.

Par **P.M.**, le **20/03/2015** à **09:14**

Bonjour,

Vous ajoutez à la confusion des éléments que tente de faire valoir l'employeur que vous

n'aviez pas évoqués...

Ce qu'indique l'employeur pour la durée minimum de l'horaire d'un temps partiel n'est applicable que depuis juillet 2014 mais essentiellement à votre demande car vous pouvez préférer rester à l'horaire précédent notamment en cas de cumul d'emplois...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...