



## Embauche pour intérimaire

Par **rosa97**, le **10/02/2014** à **08:43**

Bonjour je suis intérimaire depuis 2ans et demi et je n'ai toujours pas été embauchée. J'ai entendu parler d'une loi disant que lorsqu'on travail plus de 18 mois dans la même entreprise, elle doit nous embaucher, est ce vrai ? Si oui puis je avoir la loi exact afin de leur en parler

Merci bonne journée !

Par **moisse**, le **10/02/2014** à **10:26**

Bonjour,

Cette disposition n'existe pas comme tel.

Vous recherchez "durée maximale d'un CDD" et vous trouverez plusieurs durées différentes selon le motif du recours.

En cas de dépassement le salarié est alors considéré comme embauché en CDI.

Mais ces dispositions ne s'appliquent qu'en cas d'occupation du même poste de travail.

On peut ainsi enchaîner plusieurs durées, en remplacement successifs par exemple, de salariés absents successivement.

Par **rosa97**, le **10/02/2014** à **10:33**

J'occupe le même poste depuis 2 et demi mais je ne suis pas en CDD seulement en intérim, je travaille comme tout autre salarié 35h/semaine etc et je n'ai pas eu de période de carence.

est ce que je peux utiliser cette disposition pour demander un CDD ou CDI ?

Par **moisse**, le **10/02/2014** à **10:54**

Bonjour

CDD ou travail temporaire même réglementation.

Donc même réponse que précédemment, le motif au travail temporaire doit être fourni par l'employeur final.

Par **rosa97**, le **10/02/2014** à **11:06**

Désolé mais je n'arrive pas à comprendre, pouvez vous être plus claire ou reformuler cette disposition, svp ?

Par **rosa97**, le **10/02/2014** à **11:21**

Sur mes contrat, c'est écrit remplacement ou accroissement d'activité

Par **moisse**, le **10/02/2014** à **11:35**

Bonjour,

Lorsque je revois vers la réglementation relative à la conclusion de CDD, c'est parce que le travail intérimaire est assujetti aux mêmes règles, celles du travail temporaire ou précaire.

Lorsque le contrat porte comme motif remplacement, il doit indiquer le nom de la personne remplacée.

Quant à l'accroissement temporaire, c'est à l'employeur de prouver le caractère temporaire de la charge de travail en cas de controverse.

Le principe est qu'on ne peut pourvoir un poste permanent avec des salariés précaires.

Par **rosa97**, le **10/02/2014** à **17:31**

Ok d'accord, merci pour vos réponses.