



Succesions de CDD : quels sont nos droits ?

Par **scotch_the_plow**, le 11/02/2014 à 11:15

Bonjour à tous,

Depuis 2009, je suis embauché dans une entreprise.

Mes contrats de travail sont des CDD (6 mois ou 1 an parfois).

Je précise que ces contrats de travail sont gérés par une boîte d'intérim (cela a peut-être son importance).

Mais je ne suis pas considéré comme "intérimaire" au sens propre.

Voilà 1 an et demi, on m'a parlé de forte probabilité d'obtenir enfin mon CDI (dixit 99 %)

Je ne m'agaçais donc pas des renouvellements successifs de CDD (contrats que je recevais parfois 1 mois après leur date de début, d'ailleurs...). J'avais compris qu'il fallait attendre.

Aujourd'hui la réalité est tout autre, puisque j'apprends que le poste qui m'était "réservé", ne devrait finalement pas être créé.

Faché de cette situation, je souhaite mettre en défaut mon employeur. Et demander la requalification de mon CDD en CDI !

Ce n'est pas un problème de compétences, puisque mon hiérarchique direct me félicite régulièrement pour le travail accomplis, et que je suis polyvalent sur la plupart des postes proposés par mon entreprise (ce qui est rare au sein de notre effectif).

Cependant, je n'ai aucune idées de mes droits, et des devoirs de mon employeur ? De plus, comme je suis embauché par la boîte d'intérim, je ne sais pas qui mettre en défaut ?

J'imagine que vous aurez besoin de me poser plusieurs questions pour me donner des

conseils.

Je reste donc disponible pour y répondre, et vous remercie d'avance pour le temps que vous pourrez engager sur mon litige.

Bonne journée.

Par **aliren27**, le **11/02/2014 à 12:33**

Bonjour,

pouvez vous nous communiquer les dates et motifs des contrats ?

Par **scotch_the_plow**, le **11/02/2014 à 13:01**

Bonjour Aliren,

Je vais faire un point complet ce soir, en arrivant chez moi, avec les documents à l'appui.

Merci de ton intérêt pour mon dossier.

Par **moisse**, le **11/02/2014 à 16:58**

Bonsoir,

[citation]Mais je ne suis pas considéré comme "intérimaire" au sens propre.[/citation]

Il n'y a pas de sens figuré.

Soit vous avez des CDD conclus avec votre entreprise, soit des ordres de mission de travail temporaire.

La législation reste à peu près la même, mais il ne faut pas se tromper d'interlocuteur.

Par **scotch_the_plow**, le **11/02/2014 à 17:23**

Il s'agit bien de CDD.

Je m'occupe de constituer le dossier ce soir, en essayant d'être le plus précis.

Merci !

Par **scotch_the_plow**, le **11/02/2014 à 19:22**

Historique de mes missions de travail :

Années 2009 :

10/09 au 30/09 : Remplacement de X

01/10 au 07/12 : accroissement activité

08/12 au 30/12 : Remplacement de X 2

Année 2011 :

01/01 au 23/01 : Remplacement de X 2

24/01 au 20/02 : Remplacement de X 2

21/02 au 15/03 : Remplacement de X 3

16/03 au 31/03 : Remplacement de X 3

01/04 au 30/04 : Remplacement de X 3

02/05 au 12/08 : Remplacement de X 3

15/08 au 02/09 : Remplacement de X 3

05/09 au 30/09 : Accroissement activité

03/10/2011 au 30/09/2012 : accroissement activité

01/10/2012 au 30/09/2013 : accroissement activité

01/10/2013 au 31/12/2013 : accroissement activité

01/01/2014 au 30/06/2014 : accroissement activité

Voilà mon long parcours ...

J'espère que j'ai bien répondu à vos questions !

Par **moisse**, le **11/02/2014** à **19:37**

Bonsoir,

A priori la requalification de cette série de CDD sans aucune carence ne devrait pas poser trop de problèmes.

Il serait bon toutefois de consolider les remplacements allégués, en l'espèce de savoir si les X1/2/3 étaient effectivement absents et que vous occupiez les postes de travail correspondant

à ces X.

Par **aliren27**, le **12/02/2014** à **06:54**

Bonjour,

je serai effectivement OK pour la requalification, sauf si dans le cadre des deux derniers contrats, l'entité employeur change....

Exemple : Société DUPONT ayant diverses branches style DUPONT Division Europe, DUPONT division Afrique, DUPONT Division ASIE etc...

pour avoir eu le cas au prud'hommes

intérimaire détaché du 25/05/2002 Au 30/09/2002 chez DUPONT Europe, renouvelé jusqu'au 31/01/2003 puis du 1/02/2003 au 31/7/2003 chez DUPONT Afrique renouvelé jusqu'au 31/12/2003. Pas de requalification pour non respect du délai de carence entre deux contrats de surcroît car même employeur (DUPONT) certes, mais division bien spécifique mentionnée sur contrat, donc carence non retenue par les prud'hommes, puis par la CA car entité différente donc employeur différent.

Dans le cas contraire si simplement mentionné DUPONT, la requalification pour défaut de carence aurait été retenue.

donc vérifiez bien vos contrats, pour être sûr de ne pas être dans un de ces cas.

Cordialement

Par **scotch_the_plow**, le **12/02/2014** à **10:29**

Aliren :

L'entreprise est toujours la même. Il n'y a pas de soucis de ce côté là.

Moisse :

Difficile de dire si je remplaçais poste pour poste la collègue absente. Nous exerçons un turn over régulier dans cette entreprise. Et la place de quelqu'un, peut être la place d'un autre, selon les planning !

Je voulais préciser une chose, concernant l'accroissement d'activité (que je n'avais pas reporté sur mon historique) : il y a 2 justifications différentes à ces accroissements d'activité. Je vous laisse juger si cela a une importance.

J'ai également un détail à ajouter :

J'ai conservé l'enveloppe dans lequel m'a été envoyé mon dernier contrat de travail : celui du 01/01/2014 au 30/06/2014. Cette enveloppe est cachetée au 09/01/2014. Et la date de ma signature est déjà remplie au 01/01/2014.

Est-ce un élément intéressant pour mon dossier ?

Dois-je modifier la date du contrat avant de le renvoyer ? (il est encore à la maison).

Sinon, concrètement, quelle démarche m'incitez vous à faire ? Dois-je contacter un organisme en particulier ?

Je vous remercie d'avance ;)

Par **scotch_the_plow**, le **12/02/2014** à **11:07**

Je me pose une autre question :

Comme c'est la boîte d'intérim qui me fait les contrats de mission auprès de mon employeur, auprès de qui je demande la requalification du CDD en CDI ? Obtenir un CDI dans une boîte d'intérim n'a pas vraiment d'intérêts, non ? Qui est mon véritable employeur, finalement ?

Merci !

Par **moisse**, le **12/02/2014** à **12:05**

Bonjour,

L'employeur est celui dont le nom figure sur les CDD

Pour le reste et quoiqu'il en soit, vous devez attirer cet employeur devant le CPH pour obtenir une requalification, ou le client final s'il n'est pas signataire du CDD, peu importe l'intermédiaire éventuellement présent dans les contrats.

Mais vous aurez à prouver toutes vos allégations.

En ce qui concerne les noms des personnes remplacées tels que figurant sur le contrat, on peut envisager un jeu de chaises musicales, mais encore faut-il que cela ne soit pas en vue d'éluder la réglementation relative à l'emploi précaire.

Bref vous aurez besoin d'un défenseur pour vous appuyer, avocat ou syndicaliste aguerri.

Par **scotch_the_plow**, le **12/02/2014** à **12:22**

J'ai pris rendez-vous à l'inspection du travail de ma localité.

Est-ce une bonne démarche ?

"vous aurez à prouver toute vos allégations" ? Que voulez vous dire ?

En ce qui concerne la requalification du contrat en CDI ? si j'obtiens gain de cause, qui sera le contractant de ce CDI ? (mon entreprise ou la boîte d'intérim ?).

Et les contrats non parvenus avant la prise d'effet, est-ce un élément favorable pour mon cas ?

Par **Lag0**, le **12/02/2014** à **13:21**

[citation]Lorsque l'utilisateur continue à faire travailler l'intérimaire après la fin de la mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans un nouveau contrat de mise à disposition, cet intérimaire est réputé lié à l'utilisateur par un contrat à durée indéterminée.[/citation]

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-de-travail-temporaire,982.html>

Ne signez pas le dernier contrat proposé et c'est tout, vous êtes en CDI !

Par **moisse**, le **12/02/2014** à **15:52**

C'est vrai et c'est plus simple effectivement si l'emploi perdure.

Mais comme il y a de grandes chances que la mission s'arrête on retombe dans le cas précédent.

Pour répondre à scotch the plow (laboureur de whisky ??), la démarche auprès de l'inspection du travail ne peut point faire de mal, mais il ne faut pas se faire d'illusions, il y aura dispense de conseils mais pas d'intervention.

Par **scotch_the_plow**, le **12/02/2014** à **18:26**

Oui Moisse,

Je rencontre l'inspection du travail pour avoir une autre analyse (documents à l'appui), et si ils me rassurent, je vais voir un avocat.

J'ai d'ailleurs une protection juridique qui me permet de limiter le coût de cette intervention. Je ne vais donc pas m'en passer !

Par **Lag0**, le **13/02/2014** à **06:59**

[citation]Mais comme il y a de grandes chances que la mission s'arrête on retombe dans le cas précédent. [/citation]

Peu importe !

Il me semble bien avoir compris que scotch_the_plow continue de travailler (au moins jusqu'en juin) sans aucun contrat signé.

Il est donc bien en CDI !

Je ne vois pas ce que l'employeur pourrait avoir à y redire. S'il venait, au terme prévu, à considérer une fin de mission, ce serait alors un licenciement sans cause.

Par **aliren27**, le **13/02/2014** à **07:06**

Bonjour,
attention si intérim, période de souplesse.....Donc pas de contrat....et c'est legal.

Par **moisse**, le **13/02/2014** à **07:19**

Hello,
Je crois que notre ami a bien compris qu'il s'agit de cesser la chasse aux chimères, et je le pense suffisamment pugnace pour faire valoir ses droits.

Par **Lag0**, le **13/02/2014** à **07:41**

[citation]attention si intérim, période de souplesse.....Donc pas de contrat....et c'est legal.[/citation]

Alors le site gouvernemental écrit des bêtises ???

[citation]Le terme de la mission peut être aménagé lorsque le contrat de mise à disposition et le contrat de mission le prévoient. Il peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail sans pouvoir réduire la durée de la mission de plus de dix jours ou dépasser la durée maximale autorisée. Pour les missions inférieures à dix jours de travail, le terme peut être avancé ou reporté de deux jours.

Lorsque l'utilisateur continue à faire travailler l'intérimaire après la fin de la mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans un nouveau contrat de mise à disposition, cet intérimaire est réputé lié à l'utilisateur par un contrat à durée indéterminée.[/citation]

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-de-travail-temporaire,982.html>