

CDD de 6 ans

Par **Poupite**, le **25/02/2008** à **14:12**

Bonjour,

j'ai été embauché en 2002 pour 10h en CDD afin de remplacer une personne (Madame X) en formation.

9 mois plus tard Madame X est revenue mais je suis toujours en poste à 35h. Ils ne m'ont pas retiré ces 10 heures.

Est ce légal ? Ce sont ils transformés en CDI ? Cela fait plus de 5 ans que je fais ces 10h alors que Madame X est revenue. Et apparemment pour mon employeur s'il me retire ces 10h ce ne sera pas un licenciement mais juste une fin de CDD (de 6 ans !!!!). Je n'ai jamais rien reçu me notifiant ma nouvelle position (fin de CDD ou transformation de CDI).

Merci par avance de votre aide.

Par **Morsula**, le **25/02/2008** à **14:30**

Bonjour,

C'est étrange parce qu'un CDD a une durée maximale de 18 mois, renouvelable une fois, donc ça donne un total de 36 mois, soit 3 ans au maximum... j'ose donc penser que l'entreprise doit vous considérer comme employé sous CDI. roll not found or type unknown

La réponse, à mon avis appartient à la direction de votre entreprise à laquelle vous devriez vous adresser plutôt wink not found or type unknown.

Par **Poupite**, le **25/02/2008** à **14:42**

C'est ce que j'ai fait. Je suis allée les voir en leur expliquant cette situation qui durait depuis 6 ans. Ils m'ont répondu qu'ils n'étaient pas au courant !!!! Et que dans ces cas là pour régulariser ils me supprimeront mes 10 h.

Alors qu'ils n'aient pas besoin de mes 10h alors que ça fait 6 ans que je les fait je trouve ça un peu fort et en plus je n'ai pas arrêté de leur demandé durant tout ce temps de régulariser ma situation mais ils ont toujours esquiver le problème. Pour eux s'ils me les suppriment c'est une fin de CDD donc avec une prime de fin de contrat mais c'est tout. Or comme effectivement un CDD ne peut être reporté qu'une fois donc 36 mois max, pour moi ce serait

plutôt une fin de CDI.....

Et le préjudice ? 6 ans que je suis en contrat précaire, ils m'ont utilisés 6 ans et le pire c'est que ces 10 h pour remplacer Mme X n'ont jamais été mis à contribution pour ce poste mais pour un autre dans un autre service.

10 h c'est peut être rien mais cela représente 1/3 de mon salaire.

Aux prudhommes quels seraient mes recours ?


Par **Morsula**, le **25/02/2008** à **14:49**

C'est une situation ambiguë, au profit de l'entreprise c'est possible mais l'excuse "mince désolé, on était pas au courant !" c'est un peu léger, en plus que je lis des faits qui doivent jouer en leur défaveur.

Bouahah je crois que je vais faire des études pour devenir inspecteur du travail, y'a des têtes

qui vont tomber c'est moi qui vous le dis 

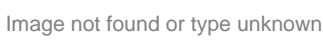
Plus sérieusement, comme je ne suis pas vraiment expérimenté dans la matière je vous conseille d'avoir un peu de patience et attendre la réponse de l'un ou l'autre membre du forum :wink:



Par **jeeecy**, le **01/03/2008** à **22:33**

[quote="Morsula":140613wx]Bonjour,

C'est étrange parce qu'un CDD a une durée maximale de 18 mois, renouvelable une fois, donc ça donne un total de 36 mois, soit 3 ans au maximum...j'ose donc penser que

l'entreprise doit vous considérer comme employé sous CDI. 

La réponse, à mon avis, appartient à la direction de votre entreprise à laquelle vous devriez

vous adresser plutôt  [quote:140613wx]

la durée max c'est 18 mois renouvellement inclut sauf en cas de remplacement d'un salarié

mais en l'espèce le cdd s'est automatiquement transformé en cdi au retour de la salariée

Par **fayevalentine**, le **02/03/2008** à **09:40**

Bonjour,

je suis d'accord avec Jeeecy:

[u:e4nw6l58]Un CDD est toujours conclu avec un terme[/u:e4nw6l58], qu'il soit précis (de date à date) ou imprécis (le retour du salarié absent)

[u:e4nw6l58]Un CDD cesse dans 4 cas: [/u:e4nw6l58]

- Force majeure
- Conclusion d'un CDI
- Rupture anticipée: commun accord ou faute grave du salarié ou de l'employeur
- Arrivé du terme: le CDD cesse de plein droit, sans délai de préavis
 - ? A défaut d'arrêt du travail, requalification en CDI
 - ? indemnité de précarité possible
 - + 10% de la rémunération totale brute (6% pour certaines conventions et accords collectifs de branche étendus avec en contrepartie des formations au salarié)
 - + Sauf conclusion postérieure d'un CDI
 - + Sauf emploi saisonnier, contrat d'usage
 - + Sauf faute grave du salarié

En conclusion, je pense qu'au retour de Madame X, votre CDD a été implicitement et automatiquement "requalifié" en CDI si vous avez continué le travail; mais si vous voulez poursuivre dans cette boîte, je vous conseillerais de garder le silence et de ne l'ouvrir qu'en cas de litige, c'est à dire de rupture de la part de votre employeur, parce qu'il trouvera toujours un motif pour vous licencier (et il s'agira bien d'un licenciement et non d'une simple rupture, cad, indemnités, réintégration...)