

Diffère CDD/ contrat d accroissement temporaire d activités

Par **Marie**, le **30/07/2018** à **01:06**

Bonjour à tous et à toutes, en ces temps de vacances, j essaie comme tout le monde de travailler un peu, histoire de pouvoir assumer l habituel code civil qu'il va falloir renouveler l année prochaine. Mais en lisant le contrat que j ai signé pour travailler jusqu'aux 25 août, j ai remarqué que le motif mentionné pour justifier mon embauche est « faire face à un accroissement temporaire d activité ». Hors, je remplace actuellement une dame qui est en vacances. Mais dans le contrat il est écrit que j ai été engagé pour nettoyer des vitres et faire des finitions, alors que je ne fais ni l un ni l'autre. Du coup je m interroge sur les conséquences de ce motif d embauche que je ne connais pas. En cherchant un peu sur le net je tombe seulement sur des contrats de droit public, rien qui concerne le privé. J imagine que c'est un statut plus avantageux pour les boîtes que le CDD puisqu'ils prennent « le risque » de mentir dans un contrat

Par **Xdrv**, le **30/07/2018** à **09:28**

Bonjour,

Je n'ai plus mes cours de droit du travail en tête mais il me semble qu'il n'y a que 4 motifs de recours au CDD parmi lesquels l'accroissement temporaire de travail, le remplacement, etc. En effet l'employeur qui recourt au CDD doit faire figurer dans le contrat de travail la raison pour laquelle il y recourt.

Pour lutter contre la précarité des contrats de travail il existe certains cas pour lesquels le recours au CDD est interdit afin de privilégier le CDI, votre employeur devait se trouver dans un de ces cas et à donc inventé un poste qui lui convenait davantage...

À confirmer je n'en suis pas sur du tout

Par **marianne76**, le **31/07/2018** à **10:43**

Bonjour

[citation]En effet l'employeur qui recourt au CDD doit faire figurer dans le contrat de travail la raison pour laquelle il y recourt. [/citation]

Tout à fait et oui il n'y a que dans certains cas que l'on peut y avoir recours

L'absence d'un salarié (maladie congés)

l'accroissement temporaire d'activité
Emploi saisonnier
CDD d'usage (quand l'usage exclut le CDI)
CDD spéciaux c'est là les emplois d'apprentissage les anciens CAE devenus des PEC
(parcours emploi compétence)
Sinon le CDD peut être requalifié en CDI

Par **Marie**, le **31/07/2018** à **11:04**

Ah d'accord merci pour vos explications! Mais du coup si j ai bien compris il n'ya aucune conséquence quant au motif choisis?

Par **marianne76**, le **31/07/2018** à **13:57**

Bonjour
Parce que la transformation d'un CDD en CDI ce n'est pas une conséquence ?

Par **Lorella**, le **16/08/2018** à **11:40**

Bonjour Marie

Le contrat de travail doit refléter la réalité de votre situation. Si vous remplacez une personne pendant ses congés, la durée du CDD doit correspondre à ses congés au maximum. Il doit indiquer le motif : remplacement telle personne, pour absence congés payés à tel poste, tel coefficient, le temps hebdo, indiquer les tâches soit 100 % du poste ou partiel, le salaire.

Un surcroît de travail temporaire, c'est différent. Le nouveau salarié vient en plus de l'effectif permanent.

Les conséquences : motif frauduleux, salaire est il en lien avec la qualification du poste que vous occupez réellement. A défaut de respecter les règles, le CDD peut être requalifié en CDI.

<https://www.juritravail.com/Actualite/obtenir-la-transformation-de-son-cdd-en-cdi/ld/285644>

Quand vous devrez présenter votre contrat de travail dans le futur (à Pole Emploi, à un employeur) personne ne croira que vous aurez effectués autres choses que du lavage de vitres.

Renseignez vous auprès de l'inspection du travail (directe) dans un premier temps

<http://directe.gouv.fr/>

Le mieux est d'aller sur place avec son contrat de travail en mains, pour éviter toute mauvaise interprétation. Il peut même vous aider en intervenant auprès de l'entreprise si vous le

souhaitez.

Vous pouvez aussi trouver la convention collective de branche sur le site

<https://www.legifrance.gouv.fr/initRechConvColl.do>

et ainsi voir les classifications de poste, leur coefficient et le salaire minimum.

Avant de saisir les prud'hommes, entretenez-vous avec le service RH de l'entreprise.

ps : Avec les ordonnances Macron, le droit du travail a tellement été assoupli en faveur de l'employeur qu'on peut s'attendre à tout. Mais là, je n'imagine pas que ça passe.