



## Interim refus d'embauche apres 27 mois

Par **Samuel Gaubert**, le **24/12/2013** à **09:45**

Bonjour, après 27 mois cumuler en contrat d'une semaines du 12/10/2011 au 20/12/2013 pour la même société et pour la même qualification, avec juste une semaine d'arrêt a Noël 2011, cette société à décidé de se passer de mes services. j'ai appris que seulement 18 mois ou 24 pour des cas particuliers sont cumulables et que la société est dans l'obligation d'embaucher après ce délai. ai-je le droit d'attaquer cette société au prud'hommes et quels sont mes recours?

Par **P.M.**, le **24/12/2013** à **10:41**

Bonjour,  
Tout dépend déjà du motif de recours de chacun des CDD car la règle peut-être tout autre que celle que vous invoquez comme quoi au bout de 18 mois il pourrait être demandé la requalification des CDD en CDI...

Par **Samuel Gaubert**, le **24/12/2013** à **10:44**

le motif de recours est accroissement d'activité.

Par **Samuel Gaubert**, le **24/12/2013** à **10:45**

merci de votre intérêt.

Par **P.M.**, le **24/12/2013** à **10:54**

Donc il n'y a même pas besoin de 18 mois pour faire valoir un usage abusif des CDD sans délai de carence après un seul renouvellement autorisé, le week-end ne pouvant pas être considéré comme constituant le délai de carence obligatoire et vous pourriez demander au Conseil de Prud'Hommes qu'il y a matière à requalification des CDD en CDI ou même plutôt que la rupture des relation de travail s'analyse comme un licenciement sans respect de la procédure de licenciement lequel est sans cause réelle et sérieuse...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste pour demander entre autres, l'indemnisation du préavis non effectué, le paiement de l'indemnité de licenciement et celle pour licenciement sans cause qui ne devrait pas être inférieure à 6 mois de salaires si l'entreprise utilisatrice à au moins 11 salariés...

Par **Samuel Gaubert**, le **24/12/2013** à **10:57**

merci pour votre réponse. cette société emploi 10 salariés. quelle différence cela fait il?

Par **P.M.**, le **24/12/2013** à **11:28**

C'est qu'il n'y a pas de minimum pour l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse mais qu'elle devra être fixée en fonction du préjudice subi de même que celle pour absence de procédure...

Par **Samuel Gaubert**, le **24/12/2013** à **12:26**

merci pour vos réponses elles me seront très utiles. passez de bonnes fêtes.