



Problème suite à une promesse d'embauche en CDI

Par **cidox23**, le **15/10/2014 à 18:21**

Bonjours à tous, je viens vers vous pour avoir quelques renseignements. Je travaille dans une usine depuis 8 mois dont 5 mois et demis en intérim. Dès le deuxième mois on me parlais de CDI, chose qui comme toutes personnes en intérim, est intéressante. il m'aura fallut attendre le cinquième mois pour avoir un entretient pour signer un contrat. Résultat je n'est obtenue qu'un CDD de 3 mois et demis. Deux mois et demis après, on me dit que je ne me suis pas assez investi, qu'il ne peuvent pas m'embaucher car ils n'ont pas d'argents et que du coup il me garde pas. Je vais vous expliquer le pas assez investi: j'ai fait toutes les heures supplémentaires, même les heures non obligatoires, j'ai demandé a être formé sur une machine automatisée (chose qui a été faite, mais une semaine de formation interne, autant dire que c'est débrouille toi on veux du chiffre!!!) jamais en retard, aucune absence. bref j'avoue, j'ai ralenti la cadence dès que j'ai sue qu'ils me gardaient pas... Mais ne pouvant pas imposer de quota ils ne peuvent pas me juger sur sa... il faut aussi savoir le matin du jour de mon entretient j'ai appris qu'ils venaient de vendre les murs d'un de leur bâtiment pour 1 million d'euros. et aujourd'hui on m'a menacer de mettre fin à mon contrat prématurément si je ne reprenais pas la cadence et ils m'ont bien rappeler que du coup je n'aurais aucun droit d'indemnisation du chômage. Puis-je me retourner contre eux? pour quelques raisons que ce soit?

Par **P.M.**, le **15/10/2014 à 20:09**

Bonjour,

Vous ne pouvez en tout cas pas exiger que l'employeur vous embauche au terme d'un contrat d'intérim ou d'un CDD...

L'employeur ne peut le rompre unilatéralement que pour faute grave en dehors de l'inaptitude médicale et cela ne vous empêcherait pas d'ouvrir des droits à indemnisation par Pôle Emploi...

Le motif de recours de chacun des contrats mériterait d'être étudié d'autant plus qu'apparemment, il n'y a pas eu de délai de carence entre chacun d'eux car cela vous permettrait d'obtenir une requalification en CDI qui si elle était jugée après le terme du dernier ne vous permettrait pas d'être réintégré si l'employeur s'y oppose mais de percevoir des indemnités...

Par **Pierre DRH**, le **15/10/2014 à 22:30**

Un employeur peut conclure des CDD successifs sans interruption avec le même salarié dans les cas suivants : remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu, emploi à caractère saisonnier ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée, ou encore remplacement du chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, ou du chef d'une exploitation agricole.

Dans tous les autres cas, la conclusion d'un nouveau CDD avec le même salarié n'est possible qu'en respectant un délai de carence correspondant au 1/3 de la durée initiale du contrat, lorsque celle-ci est supérieure ou égale à 14 jours, ou la moitié de cette durée si le contrat initial ne dépasse pas 13 jours.

Donc pour savoir si vous pouvez obtenir une requalification de votre contrat en CDI, vous devez voir si ces règles ont été ou non respectées par votre employeur envers vous.

Pour ce qui concerne votre cadence de travail, je vous conseille de ne pas la réduire de manière trop anormale, car cela pourrait justifier une rupture de votre CDD pour faute grave par votre employeur.

Par **P.M.**, le **15/10/2014 à 23:01**

J'ajoute que cette règle est applicable également lorsque ce n'est pas le même employeur dans le cas d'un contrat de mission d'intérim suivi d'un CDD dans l'entreprise utilisatrice...