



Cdd de remplacement a terme précis

Par **val24**, le **16/08/2016** à **23:26**

bonsoir ,

je suis en cdd de remplacement a TERME PRECIS depuis novembre 2015. (pas de motif pour l'absence de la salariée que je remplace)
ce contrat a été renouvelé avec 3 avenants.
est ce qu'un contrat a terme précis peut etre renouvelé au dela de 2 fois ?
cordialement

Par **P.M.**, le **16/08/2016** à **23:34**

Bonjour,

Le CDD de remplacement comporte la définition précise de son motif et le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée...

Il ne s'agit normalement pas de renouvellements mais de CDD successifs dont leur nombre n'est pas limité...

Par **val24**, le **16/08/2016** à **23:39**

il n'y a pas de motif de l'absence (même si je sais moi que c'est de la maladie , maternite , puis congés payes.

dans mon cas à moi c'est bien un Contrat initial prolongé par 3 avenants.

Pensez vous que je peux tenter une requalification de mon cdd en cdi ?

Sachant que dans la convention collective, il est stipulé que tout agent devient titulaire au bout de 6 mois de présence. j'ai fais appel a un syndicat qui a essayé de negocier avec le directeur qui se cache derriere un avenant qui est venu se greffer apparemment a cet article; l'avenant n'est pas dans la convention ..qu'en pensez vous ?

Par **P.M.**, le **17/08/2016** à **08:45**

Bonjour,

L'absence du motif précis de l'absence peut permettre effectivement la requalification du CDD en CDI si vous saisissiez le Conseil de Prud'Hommes...

Je pense en revanche que vous faites une interprétation inexacte de la disposition qui figure à la Convention Collective dont vous ne citez pas son intitulé exact à défaut de son numéro ainsi que la référence précise du texte auquel vous vous référez pour que l'on puisse vérifier...

Par **val24**, le **17/08/2016** à **12:48**

bonjour,
merci pour votre réponse .La convention collective est la convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale . article 17
j'espère avoir été assez précise

Par **P.M.**, le **17/08/2016** à **13:10**

Je pense qu'il faudrait distinguer le Personnel en CDI et celui en contrat précaire même si la disposition peut prêter à confusion, cela pourrait quand même être ajouté au recours et normalement dès le moment où vous saisissez le Conseil de Prud'Hommes, l'employeur ne pourrait pas mettre fin au CDD si la personne est toujours absente dans l'attente de sa décision sur la requalification...

Par **val24**, le **17/08/2016** à **13:23**

l'article 17 tel qu'il est écrit dit tout nouvel agent sera titularisé après 6 mois de présence effective en une ou plusieurs fois ... ca concerne les emplois précaires. Car un agent vient de gagner aux prud'homme justement avec cet article la . Mais a mon sujet la direction se cache derrière un protocole d'accord signé en 2011 qui n'apparaît pas dans la convention ...

Par **P.M.**, le **17/08/2016** à **15:03**

Il y a ensuite une disposition spécifique aux contrats précaires et je ne suis pas Juge pour interpréter à votre manière la disposition conventionnelle s'il n'y a pas de Jurisprudence de la Cour de Cassation allant dans ce sens...
Si c'est vraiment le cas, je ne comprends pas que vous hésitez à exercer un recours...

Par **val24**, le **17/08/2016** à **18:34**

j'hésite car avant de m'engager dans ce genre de procédure , je ne veux que savoir mes droits , et mon contrat est tellement ambigu que je n'arrive pas à trouver les réponses à mes questions.
Mon contrat étant à terme précis pour un remplacement de MME x sans motif de son absence

, suffirait a poursuivre au prud'homme?

Par **P.M.**, le **17/08/2016** à **18:57**

C'est ce que je vous ai dit, mais je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical ou d'un avocat spécialiste...

Par **val24**, le **17/08/2016** à **19:27**

Merci beaucoup pour votre aide et votre disponibilité , je vais me rapprocher d'un avocat
cordialement
valerie