



Conditions contrat en cas de remplacement

Par **Souriredu78**, le **27/09/2022** à **11:55**

Bonjour,

J'ai remplacé une personne en congés parental du 25/04 au 01/07/22, ensuite on m'a proposé un CDD à compter du 04/07/22 jusqu'au 02/09/22 sauf que arrivée lundi 04/07 au bureau je n'avais toujours pas de contrat, j'ai donc continué à travailler sans contrat, en fin de semaine on m'informe que je vais continuer en interim du 04 au 13/07/22 mais le contrat d'interim m'a été envoyée le 18/07/22, je l'ai signé ce même jour.

Entre temps j'avais signé mon CDD qui commençait le 14/07/22.

Ensuite on m'a fait un avenant jusqu'au 11/09/22 et un nouveau CDD du 12/09 au 13/10/22 pour rempacer une autre personne en arrêt maladie.

Puis-je demander une requalification en CDI ?

Cordialement,

S78

Par **P.M.**, le **27/09/2022** à **13:00**

Bonjour,

Ce serait déjà une question de preuve de pouvoir faire valoir que le contrat de mission ne vous a été envoyé que le 18/07/22...

Par **Souriredu78**, le **27/09/2022** à **13:58**

oui j'ai une preuve par mail, car tout est dématérialisé, réception du contrat le 18/07 et surtout des échanges de mails avec la RH sur le sujet.

Dans l'attente de votre retour.

Par **P.M.**, le **27/09/2022** à **14:23**

L'[art. L1251-17 du Code du Travail](#) prévoit :

[quote]

Le contrat de mission est transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

[/quote]

L'[art. L1251-40](#) précise notamment :

[quote]

La méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat de mission au salarié dans le délai fixé par l'article [L. 1251-17](#) ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

[/quote]

Par **Souriredu78**, le **27/09/2022** à **14:30**

Tout d'abord, merci pour votre retour rapide.

Navrée mais je n'ai pas tout compris.

L'article L1251-40, remet en question l'article L1251-17, cela veut dire que je peux solliciter juste une indemnité de 1 mois de salaire c'est bien cela ?

Par **P.M.**, le **27/09/2022** à **14:43**

L'art. L1251-40 ne remet pas en question l'art. L1251-17 mais il précise qu'à compter du 22 décembre 2017, la requalification en CDI n'est plus possible et que c'est une indemnité d'un mois de salaire qui peut être demandée...

Par **Souriredu78**, le **27/09/2022** à **14:49**

OK j'ai compris merci et dans mon cas précis je vous explique :

1er contrat en intérim :

Du 25/04 au 27/05/22

Motif accroissement activité

2nd contrat (avenant) en intérim :

Du 28/05 au 01/07/22

Motif accroissement activité

3 ème et nouveau contrat en intérim :

Du 04/07 au 13/07/22

Motif remplacement personne en congés parental

4 ème et nouveau contrat CDD :

Du 14/07 au 11/09/22

Motif remplacement personne congés parental

5eme et nouveau contrat CDD :

Du 12/09 au 13/10/22

Motif remplacement d'une autre personne en arrêt maladie cette fois ci

Dans l'attente de votre retour

Par **P.M.**, le **27/09/2022** à **15:09**

L'[art. L1251-36](#) indique :

[quote]

A l'expiration d'un contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de mission, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat de mission incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements. Les jours pris en compte sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement utilisateurs.

Sans préjudice des dispositions de l'[article L. 1251-5](#), la convention ou l'accord de branche étendu de l'entreprise utilisatrice peut fixer les modalités de calcul de ce délai de carence.

[/quote]

Par **Souiredu78**, le **27/09/2022** à **15:12**

Merci de votre retour rapide.

Désolée mais j'ai un peu de mal avec les termes utilisés sur les articles de Loi.

Donc vous me confirmez qu'un délai de carence aurait du être respecter et que mon contrat est requalifié en CDI ?

Dans l'attente de votre retour.

Bien à vous

Par **P.M.**, le **27/09/2022** à **15:52**

Effectivement après le contrat de mission pour accroissement d'activité, il aurait dû être respecté un délai de carence avant la conclusion du CDD pour remplacement mais il faudrait vérifier à la Convention Collective de l'entreprise utilisatrice les modalités de calcul du délai de carence...

Par **Souriredu78**, le **27/09/2022** à **15:58**

ok merci,

Cela concerne la convention

Bijouterie Joaillerie Orfèvrerie

Je n'arrive pas à trouver les modalités, pourriez-vous m'aider svp ?

Bien à vous,

S78

Par **P.M.**, le **27/09/2022** à **16:16**

Je n'ai pas trouvé de disposition dérogatoire, il devrait donc s'agir d'une carence légale du tiers de la mission renouvellements compris mais je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale de la branche d'activité et même, si vous envisagez une action prud'homale, d'un défenseur syndical ou d'un avocat spécialiste...

Par **Souriredu78**, le **27/09/2022** à **16:19**

JE suis encore en CDD jusqu'au 13/10.

Je vais d'abord leur en parler et envisager un accord à l'amiable.

Merci infiniment pour votre aide.

Bien à vous,

S78

Par **P.M.**, le **27/09/2022 à 16:31**

Mais il faudrait obtenir une réponse avant cette date si vous voulez rester dans l'entreprise...

Par **Souiredu78**, le **27/09/2022 à 16:38**

Je ne souhaite pas rester dans cette entreprise justement,

J'aimerais négocier, ça fait environ 6 mois que je suis là, je sais déjà que je peux solliciter 1 mois de salaire selon L'article L1251-40.

Après je ne sais pas ce que je peux demander ?

Par **janus2fr**, le **27/09/2022 à 17:25**

[quote]

Après je ne sais pas ce que je peux demander ?

[/quote]

Bonjour,

Avec le terme "demander", il n'y a aucune limite ! Reste à voir ce que l'employeur acceptera...

Par **Souiredu78**, le **27/09/2022 à 17:37**

Je n'ai pas compris le sens de cette phrase :

"Avec le terme "demander", il n'y a aucune limite !"

De toute façon je compte leur un mail fin de semaine je pense, et demander à voir la RH.

Bien à vous,

S78

Par **P.M.**, le **27/09/2022** à **17:43**

L'indemnité de requalification en CDI est d'un mois de salaire au minimum...

Mais en cas de recours, il pourrait être considéré que c'est un licenciement sans cause réelle et sérieuse sans que cela puisse aller très loin...

Par **Souriredu78**, le **27/09/2022** à **17:46**

ok merci pour ces explications.

J'espère que je n'aurai pas besoin de saisir les prud'hommes.

Bien à vous,

S78

Par **Souriredu78**, le **29/09/2022** à **18:08**

Bonjour,

J'espère que vous allez bien.

J'ai donc envoyé un mail à la RH, elle me dit que malgré l'article L1251-36 ils ont le droit d'enchaîner un CDD en Accroissement Activité par un contrat pour un remplacement.

J'

Par **P.M.**, le **29/09/2022** à **18:45**

Bonjour,

C'est faux d'abord parce que ce n'est pas le cas et vous pourriez lui opposer la [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 10 octobre 2018, 17-18.294, Publié au bulletin](#) :

[quote]

il ressortait de ses constatations que le premier contrat de travail à durée déterminée avait été conclu entre les parties en raison d'un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, soit pour un motif non prévu à l'article L. 1244-4 du code du travail, de sorte qu'un délai de carence répondant aux exigences de l'article L. 1244-3 du même code devait être observé avant la conclusion du second contrat de travail à durée déterminée pour remplacement d'un salarié

[/quote]

Par **Souriredu78**, le **29/09/2022** à **18:58**

Merci de votre retour,

Je viens de leur faire un mail dans ce sens.

Bien à vous,

S78

Par **Souriredu78**, le **03/10/2022** à **17:16**

Bonjour,

J'espère que vous allez bien.

J'ai vu la RH qui a d'abord voulu remettre la faute sur l'intérim

Il me propose de m'indémnisée à hauteur d'un mois de salaire alors qu'il confirme bien ne pas avoir respecté le délai des 48h pour le contrat ainsi que le délai de carence entre les 2 contrats.

J'ai rétorqué que d'un point de vu légal, je pouvais prétendre minimum à 2 mois d'indémités

au total pour les 2 articles.

J'ai été accompagné par un défenseur syndical, qui attend le retour d'un juriste.

Car je demande, un mois d'indemnité pour le délai des 48h, 1 mois d'indemnité de licenciement étant donné que j'y suis que depuis 6 mois, et je ne sais pas si je dois négocier une rupture conventionnelle ou un licenciement sans cause réelle et sérieuse, quel est le plus avantageux ? au delà des 2 mois d'indemnités, est-ce que je peux négocier plus ? et combien ?

Dans l'attente de votre retour.

Cordialement,

S78

Par **P.M.**, le **03/10/2022 à 17:48**

Bonjour,

Je ne suis même pas sûr que vous pourriez avoir le cumul des deux indemnités devant le Conseil de Prud'Hommes tant avant 8 mois d'ancienneté, il n'y a pas d'indemnité de licenciement légale donc pas plus d'indemnité de rupture conventionnelle...

Mais vous avez bien fait de tenter en espérant que vous l'obtiendrez...

Par **Souriredu78**, le **03/10/2022 à 18:16**

Merci de votre retour rapide.

Oui mais là vu qu'il s'agit d'une requalification de CDD en CDI, et que je vais être licencié sans cause réelle j'ai bien le droit à une indemnité et en plus je n'avais pas de contrat de travail pendant 2 semaines. Pensez-vous que je sois en position de force pour négocier quel

Par **P.M.**, le **03/10/2022 à 18:47**

Vous avez droit à une indemnité mais il n'y a pas de minimum fixé par le Code du Travail, elle serait donc à l'appréciation du Juge et comme vous en avez déjà eu une pour le contrat non transmis dans les 8 jours, il n'est pas sûr que les deux soient cumulées...

Par **Souriredu78**, le **03/10/2022 à 18:49**

Non je n'ai encore rien négocié.

Justement je dois faire le point avec le défenseur syndical mais je souhaitais savoir ce que je pouvais demander.
J'attends son retour.

Merci infiniment pour votre aide

Par **P.M.**, le **03/10/2022** à **18:58**

Vous pouvez demander ce que vous voulez mais en restant crédible, je pense que l'offre d'un mois de salaire qui vous est faite n'est déjà pas si mal et il semble que vous en avez demandés deux ce qui serait encore mieux...

Par **Souriredu78**, le **03/10/2022** à **19:01**

Il y a d'autres préjudices et dommages, c'est ce que m'a expliqué le défenseur syndical.

Il s'agit d'une requalification en CDI sans compter qu'ils m'ont également laissé sans contrat pendant 15 jours, ils ont enchaîné les fautes et de surcroît traité comme une bille, il y a plusieurs préjudices.

C'est pourquoi j'espère être en mesure de négocier un montant intéressant.

Par **P.M.**, le **03/10/2022** à **19:04**

Donc si vous pouvez les justifier, vous savez quoi demander...

Par **Souriredu78**, le **03/10/2022** à **19:07**

Je croise les doigts et ne manquerai pas de vous tenir au courant.

Bien à vous,

S78

Par **Souriredu78**, le **24/11/2022** à **18:15**

Bonsoir,

J'espère que vous allez bien.

Je reviens vers vous concernant mon affaire.

Sur mon dernier CDD j'ai remplacé une personne en arrêt maladie mais qui était présente au final.

Que risque la société et que puis je demander ?

Par **P.M.**, le **24/11/2022** à **18:45**

Bonjour,

Si le motif du CDD n'est pas valable, c'est une requalification en CDI et donc un licenciement sans cause réelle et sérieuse qui pourrait valoir le paiement du préavis ou une indemnité minimale d'un mois de salaire...

Par **Souiredu78**, le **24/11/2022** à **19:04**

Merci de votre retour rapide, je suis en pleine négociation car ils n'ont pas respecté un délai de carence entre 2 contrats donc requalification en CDI, ils m'ont fait ensuite un nouveau contrat pour remplacer une autre personne en arrêt maladie mais qui était présente, ma question est "puis je demander des indemnités pour chaque contrats ?" Car au final ils ont m.... 2 fois sur 2 contrats pour 2 remplacements

Par **P.M.**, le **24/11/2022** à **19:14**

Suivant la [Cour de Cassation, Chambre sociale, du 31 octobre 2007, 06-41.660, Inédit](#) :

[quote]

lorsque plusieurs contrats à durée déterminée sont requalifiés en contrat à durée indéterminée, la rupture de la relation de travail s'analyse en un licenciement et que le salarié licencié ultérieurement le 28 décembre 2000, ne pouvait prétendre qu'aux indemnités de rupture lui revenant à ce titre

[/quote]

Par **Souiredu78**, le **24/11/2022** à **19:18**

Donc si je comprends bien, peu importe le nombre de requalification en CDI même si c'est 2

motifs différents et pour 2 personnes différentes, l'indemnité de licenciement se calcule sur un licenciement et non plusieurs c'est bien ça ?

Par **P.M.**, le **24/11/2022** à **19:39**

C'est bien ça...

Par **Souriredu78**, le **24/11/2022** à **21:00**

Pouvez vous svp me communiquer article de Loi en cas de motif non valable svp

Par **P.M.**, le **24/11/2022** à **21:15**

Le CDD ne peut être conclu que pour les motifs figurant à [l'art. L1242-2 du Code du Travail](#) si la personne remplacée qui y figure n'est réellement pas absente, il devient illégalement conclu...

Par **Souriredu78**, le **27/12/2022** à **09:16**

Bonjour,

J'espère que vous allez bien.

Nous avons fini par trouver un compromis.

J'ai signé 2 accords transactionnels.

Le premier concernent les indemnités de licenciement et le second les frais engagés pour la procédure.

Pour le premier j'ai bien reçu les fonds et pour le second le délai est dépassée et à ce jour je n'ai tjrs rien reçu.

Si le délai n'est pas respecté quelles sanctions risquent ils???

Par **P.M.**, le **27/12/2022** à **09:23**

Bonjour,

Vous pourriez demander des dommages-intérêts devant le Conseil de Prud'Hommes voire la nullité de l'accord transactionnel pour le non-respect par une des parties de son engagement...