



Fin de contrat après 4 ans et demi

Par **dav2150**, le **29/04/2009** à **21:13**

Bonjour,

Bonjour,

Je suis actuellement en CDD dans une maison de retraite. Je suis en congé de maternité jusqu'au 12 juin.

Je travaille dans cette maison de retraite depuis 4 ans et demi ou j'ai accumulé 24 contrats. J'ai reçu ce jour une lettre recommandée m'indiquant que mon contrat ne serait pas renouvelé à cause de l'embauche d'une personne "Titulaire".

Le soucis c'est que je suis une des plus anciennes CDD. Il y a encore 5 personnes qui sont arrivés après moi et qui travailleront toujours.

De plus il y a un mois la directrice a embauché en CDD deux autres filles.

Mes questions sont :

Que puis-je faire pour contester cet arrêt de contrat ?

A-t-elle le droit de me faire autant de CDD avec le même motif pendant 3 ans et 1 an et demi ?

A-t-elle le droit de ne pas tenir compte de l'ancienneté ?

Merci à vous pour vos réponses

Sandra

Par **loe**, le **02/05/2009** à **18:16**

bonjour,

Avez-vous travaillé continuellement, ou il y a-t-il eu des délais de carence entre chaque contrat ?

Est-ce que chaque contrat porte vraiment le même motif ?

Par **dav2150**, le **04/05/2009** à **08:34**

Bonjour,

Oui les contrats ont le même motif mots pour mots pendant les 3 premières années c'était "selon les besoin du services" et pendant 1 an et demi "dans l'attente d'un agent titulaire".

J'ai travaillé sans interruption de contrats.

Je viens d'apprendre par mes collègues que la directrice venait d'embaucher en CDD une personne pour cet été.

Je pense qu'elle veut se débarrasser de moi parce que je viens d'avoir un bébé.

Par Ioe, le **04/05/2009** à **10:12**

Bonjour,

A mon avis, cette maison de retraite abuse des contrats en CDD, car d'après ce que je comprends, elle ne respecte pas les motifs de recours au CDD, qui sont :

Article L1242-2

- Sous réserve des dispositions de l'Article L1242 3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'Article L722-1 du code rural, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'Article L722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

La maison de retraite n'est pas dans un secteur où il est d'usage de recourir au CDD :

Article D1242-1

- En application du 3° de l'article L. 1242-2, les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de

l'activité

exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants :

- 1° Les exploitations forestières ;*
- 2° La réparation navale ;*
- 3° Le déménagement ;*
- 4° L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ;*
- 5° Le sport professionnel ;*
- 6° Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ;*
- 7° L'enseignement ;*
- 8° L'information, les activités d'enquête et de sondage ;*
- 9° L'entreposage et le stockage de la viande ;*
- 10° Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;*
- 11° Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;*
- 12° Les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires prévues à l'article L. 5132-7 ;*
- 13° Le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques, dans le cadre du 2° de l'article L. 7232-6 ;*
- 14° La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France.*

Pour ce qui est de l'attente d'une personne titulaire, la durée maximale du CDD est de 9 mois, avec un renouvellement d'une fois si le terme est précisé. On peut conclure un autre CDD en succession dans la limite de 9 mois.

Quand est-ce que votre contrat arrive à échéance ?

Souhaitez aller jusqu'à faire un dossier devant le Conseil des Prud'hommes ?

Ce que vous pouvez faire dans un premier temps, c'est un courrier à la directrice vous étonnant qu'elle mette fin à votre engagement, relatant ce que vous mettez dans vos messages : "une nouvelle personne vient d'être embauchée sur votre poste, je suis une des plus anciennes CDD. Il y a encore 5 personnes qui sont arrivés après moi et qui travailleront toujours. De plus il y a un mois la directrice a embauché en CDD deux autres filles". Et en vous référant aux articles du code du travail cités ci-dessus.

Moi ce que je vous conseillerai, c'est de prendre contact avec l'union locale d'un syndicat, pour voir dans le cadre de leur permanence juridique, s'ils peuvent vous aider dans cette épreuve. Car vous comprendrez qu'il vaut mieux avoir tous les contrats en main, pour pouvoir vous répondre au plus juste.

Par **dav2150**, le **04/05/2009 à 10:38**

Bonjour,

Mon contrat arrive à échéance le 30/06/2009.

J'ai RDV cet après-midi avec un avocat pour voir ce qu'il me conseille de faire.

Par **loe**, le **04/05/2009** à **18:56**

Bonjour,

J'aimerais beaucoup si vous pouviez nous dire ce qu'en pense l'avocat.

La maison de retraite n'a pas le droit de recourir à autant de CDD, pour autant de personnes, sans les motifs strictement prévus par le code du travail.

Par **dav2150**, le **05/05/2009** à **08:32**

Bonjour,

L'avocate m'a indiqué que la maison de retraite avait le droit de faire cela parce que c'est une maison de retraite public.

Dans le privé elle m'a dit qu'on aurait pu aller au prud'hommes et gagner mais pas pour le public.

Comme on dit souvent à propos de l'état "faite ce que je dis mais pas ce que je fais"

Elle m'a quand même conseillé d'aller voir un avocat qui défend au tribunal administratif pour voir ce qu'il peut faire.

Je vais allé voir mais sans trop d'espoir.

Par **loe**, le **05/05/2009** à **10:27**

Bonjour,

Je ne savais pas qu'il s'agissait d'un établissement public.

Pour ce qui est d'un recours devant le tribunal administratif, je suis comme vous, assez sceptique, parce que il faut 6 ans de contrats avant une titularisation.