



Contrat CDD initialement pourvu en CDI

Par **Kenel9327**, le **31/05/2022** à **23:07**

Bonjour à tous, désolé par avance pour le petit pavé mais l'histoire est longue et pas forcément simple (j'ai quand même essayé d'aller à l'essentiel) :)

J'ai travaillé dans une entreprise sur un poste pendant 8 mois pour le remplacement congé maternité d'une collègue. Ce premier contrat était un CDD de 6 mois qui a été prolongé de 2 mois. Au bout des 8 mois j'ai quitté l'entreprise au terme de mon contrat (prime de précarité + solde de tout comptes etc).

Quelques semaines après la fin de mon contrat, un ancien collègue devant être promu m'a proposé de reprendre sa place qu'il occupait en CDI (il est donc devenu mon N+1).

Son ancien poste qu'il me proposait est un poste en CDI dans l'entreprise et j'ai attendu sa promotion pour pouvoir intégrer à nouveau l'équipe à sa place. Après conversation avec la RH le CDI que je devais décrocher s'est transformé en CDD pour soit disant des raisons "corporate" pretextant que le corporate ne voulait pas me donner de CDI tout de suite.

J'ai signé mon CDD avec la même classification et la même fiche de poste que mon prédécesseur (qui occupait le poste en CDI). Mon contrat de travail indique que je suis embauché suite à une augmentation temporaire de l'activité ce qui est totalement faux mais qui permet de "justifier le CDD".

Pas la suite la RH a "Déballé" en CSE que j'allais être remplacé par un senior sans aucune raison seulement quelques semaines après ma prise de poste devant des représentants du personnel, la "RH locale" et mon N+1 (directeur de site) qui n'était pas au courant du tout (pour lui j'allais commencer par un CDD puis passer en CDI, la formation étant chronophage et très spécifique).

J'ai à la suite de ce CSE été mis au courant par mon N+1 du discours de la RH et sa volonté de me remplacer. Il a préféré m'en parler tout de suite plutôt que je le découvre par un tiers..... sachant que la RH ne m'a jamais dit tout ça que ça soit avant ma signature et même jusqu'à aujourd'hui (5 mois après) elle ne m'en a jamais parlé.

Bref un peu dégoûté par la manoeuvre qui me discrédite auprès du personnel alors que je suis en CDD de 12 mois, que j'ai déjà réalisé 8 mois dans l'entreprise sur un poste à responsabilité (encadrement de 20 personnes), j'ai été repris pour un nouveau poste et j'étais séné poursuivi sur un CDI.....

Aujourd'hui un cabinet de recrutement vient de publier une annonce correspondant à mon poste sous un autre intitulé mais une grande partie des missions décrites sont les miennes.

L'annonce n'a pas été publiée en interne et personne n'était au courant sur l'usine et elle a directement été publiée en externe.

Je pense sincèrement que le fameux senior va être recruté par le biais de cette annonce et que ma tête va sauter.

Mes questions sont les suivantes :

Quels sont mes recours sachant que j'ai été embauché en CDD sur un poste initialement en CDI dans l'entreprise (mon prédécesseur était en CDI)? Qu'est ce que je peux y gagner, qu'est ce que mon employeur peut y perdre?

"Un contrat à durée déterminée (CDD) ne doit pas avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. "

Quels sont mes recours sachant que l'annonce parue en CDI a pour majeure partie mes missions et que mon CDD risque de ne pas être renouvelé pour laisser ma place à un CDI (intitulé de poste différent mais missions 75% identiques)?

Puis-je récupérer ce contrat en sachant que mon employeur n'a pas diffusé l'annonce en interne avant de l'ouvrir en externe et que personne sur site n'était au courant?

J'ai toujours émis la volonté de rester en poste dans cette société et la région dans laquelle je me trouve. Je suis convaincu qu'ils ne sont pas dans la légalité en m'embauchant en CDD sur un poste prévu en CDI et j'aime pas du tout qu'on me la mette à l'envers!

Merci à tous pour votre aide et vos éclaircissements,

J'avoue être complètement perdu sur ce que je peux, doit, ne peux pas ou ne doit pas faire.

Bien cordialement,

A

Par **miyako**, le **01/06/2022** à **23:04**

Bonsoir,

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31897>

[quote]

J'ai travaillé dans une entreprise sur un poste pendant 8 mois pour le remplacement congé maternité d'une collègue. Ce premier contrat était un CDD de 6 mois qui a été prolongé de 2

mois. Au bout des 8 mois j'ai quitté l'entreprise au terme de mon contrat (prime de précarité + solde de tout comptes etc).

Quelques semaines après la fin de mon contrat, un ancien collègue devant être promu m'a proposé de reprendre sa place qu'il occupait en CDI (il est donc devenu mon N+1).

J'ai signé mon CDD avec la même classification et la même fiche de poste que mon prédécesseur (qui occupait le poste en CDI). Mon contrat de travail indique que je suis embauché suite à une augmentation temporaire de l'activité ce qui est totalement faux mais qui permet de "justifier le CDD".

[/quote]

Tout ceci est tout à fait illégal:

Ce nouveau CDD aurait du être un CDI, car le poste était pourvu par un CDI qui a été promu., il **doit donc être requalifié en CDI** éventuellement par le CPH, si aucun accord possible avec l'employeur . Il y a des représentants syndicaux dans l'entreprise , c'est à eux d'intervenir . Dans le cas contraire il vous faudra faire un référé devant le CPH. En montant le dossier suivant:

1/ votre premier CDD et vos documents de fin de contrat 2/votre nouveau CDD avec précision sur le poste qui est **un remplacement définitif d'un salarié CDI promu.**3/Ce ne peut pas être un remplacement CDD pour accroissement d'activité temporaire , cela ne sera jamais entendu par le CPH.4/**Faire la copie de l'annonce extérieure et la produire dans les pièces** en disant qu'il n'y a jamais eu d'annonce intérieure. **Or la priorité d'embauche , c'est vous et uniquement vous car vous occupez le poste.** La RH devra s'expliquer devant le CPH et vous pourrez demander des dommages et intérêts., en plus de la requalification 4/Le délai de carence n'a pas été respecté , il aurait du être de 80 jours(! moisX30= 240 jours calendaires /3 =80 jours) , une raison de plus pour la requalification en CDI.

Le référé est la procédure d'urgence adaptée à votre cas , car avec tous les éléments que vous nous décrivez , il ne peut y avoir de contestation sérieuse.. La situation économique de l'entreprise est saine et le poste n'est pas supprimé. En plus aucune procédure de licenciement à votre égard.

Faites vous aider pour monter le dossier CPH, c'est gratuit et sans avocat.

Faites la procédure devant le référé , tout de suite sans attendre la fin de votre CDD actuel.

[url=Cass.]Cass. Soc., 8 mars 2017, n°15-18.560 [/url]

Cet arrêt confirme la compétence du référé pour ordonner immédiatement le maintien du salarié dans le poste , dans l'attente du bureau de jugement.

Cordialement

Par **Kennel9327**, le **07/06/2022** à **23:29**

Bonsoir Miyako,

Merci beaucoup pour ce message très détaillé qui me conforte dans ma position et me permettra je l'espère de donner un élan nouveau à ma situation actuelle. 😊

Concernant les documents à fournir :

[quote]

1/ premier CDD et vos documents de fin de contrat

[/quote]

=> j'ai. Au passage mon solde de tout compte avait été envoyé 3 semaines après ma fin de contrat ce qui n'avait pas facilité les démarches avec pôle emploi malgré mes multiples relances.

[quote]

2/nouveau CDD avec précision sur le poste qui est **un remplacement définitif d'un salarié CDI promu**

[/quote]

il n'est pas précisé que mon poste est en remplacement d'un CDI dans mon nouveau contrat de travail mais c'est bien le cas.

[quote]

3/Ce ne peut pas être un remplacement CDD pour accroissement d'activité temporaire ,cela ne sera jamais entendu par le CPH

[/quote]

effectivement à leur yeux ça permettait de "justifier le CDD"

[quote]

4/Faire la copie de l'annonce extérieure et la produire dans les pièces en disant qu'il n'y a jamais eu d'annonce intérieure.Or la priorité d'embauche ,c'est vous et uniquement vous car vous occupez le poste.

[/quote]

Sur le point de l'annonce externe VS interne... il n'y a pas de débat.

Cependant sur la priorité d'embauche étant donnée que le nouveau CDI porte le nom d'un autre poste que le mien avec des missions en plus/en moins que celles que j'ai actuellement je ne sais pas si je peux faire valloir ma priorité d'embauche. Il est par ailleurs mentionné la volonté d'avoir un "senior" et j'ai un profil "junior".

En revanche il m'a été avoué à demi mots que si la personne était recrutée ça signait la fin de mon poste..... mais je n'ai pas d'écrits sur ce points. En revanche j'ai un compte rendu de CSE dans lequel la RH a bien mentionné la volonté de me remplacer par un senior à la fin de mon contrat ce qui ne laisse pas vraiment d'interprétation possible étant donnée le peu

d'embauche.

[quote]

La RH devra s'expliquer devant le CPH et vous pourrez demander des dommages et intérêts.,en plus de la requalification

[/quote]

Rien que la requalification serait geniale... si en plus il y a possiblement dommages et intérêts sachant que je loue un meublé faute de pouvoir me projeter à + d'un an.

[quote]

4/Le délais de carence n'a pas été respecté ,il aurait du être de 80 jours(! moisX30= 240 jours caledaires /3 =80 jours) ,une raison de plus pour la requalification en CDI.

[/quote]

Sur ce point mon premier CDD de 6 mois + 2 mois était sur un poste totalement différent que celui que j'occupe actuellement. Le délai de carrence s'applique aussi dans ce cas?

Merci encore pour votre aide et votre réponse plus que complète qui m'aiguille sur les pistes à creuser.

Je vais essayer de blinder mon dossier avant d'aller en parler aux syndicats.

Bien cordialement,

A