



## CDD non renouvelé par employeur

Par **Souriredu78**, le **11/10/2023** à **23:02**

Bonjour, j'ai commencé un contrat en intérim le 22/10/22 pour accroissement temporaire activité jusqu'au 21/04/23.

On m'a renouvelée en CDD le 24/04/23 au 23/10/23. Aujourd'hui je viens d'apprendre que je ne suis pas renouvelée sous prétexte quand avait atteint les 18 mois choses qui n'est pas le cas, sachant que j'ai été confrontée à du harcèlement moral de la part de mon directeur sous forme d'humiliation et qu'on me reproche mes affinités avec certaines personnes, alors que je devais passer sur une autre équipe suite à la demande d'un manager qui me voulait chez lui, je suis dans l'incompréhension total je ne sais pas quoi faire et comment je peux me retourner contre eux

Par **janus2fr**, le **12/10/2023** à **07:11**

Bonjour,

Si votre CDD est arrivé à son terme, l'employeur n'a aucune obligation de le renouveler. C'est même plutôt normal s'agissant d'un contrat pour accroissement **temporaire** d'activité.

Par **P.M.**, le **12/10/2023** à **07:51**

Bonjour,

Si c'est le cas, l'employeur n'avait pas le droit, à la suite d'un contrat de mission d'intérim de conclure un CDD sans respecter un délai de carence si c'est pour le m<sup>e</sup>me motif de recours...

Par ailleurs, je présume que ce que l'on vous reproche, on ne vous l'a pas écrit...

Vous pourriez éventuellement demander la requalification du CDD en CDI mais je ne pense pas que l'employeur accepterait la réintégration...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible sur le site de la DREETS) ou d'un avocat spécialiste...

Par **Souriredu78**, le **14/10/2023 à 16:33**

Bonjour, je me suis rapprochée d'un défenseur syndical, j'ai vu également le médecin du travail, il m'ont dit que c'était pas normal, qu'ils allaient déclarer RPS, ils m'ont demandés si je voulais être réintégrer dans ma société sachant que le directeur risque de me le faire payer, mais je souhaite finir mon contrat mais les attaquer et demander des indemnités pour harcèlement moral. Est que dans le cadre d'un RPS, le syndic peut négocier une somme pour moi ?

Par **P.M.**, le **14/10/2023 à 16:45**

Bonjour,

Vous pourriez engager une procédure pour harcèlement moral mais j'ignore si l'employeur serait prêt à transiger pour éviter un condamnation...

Par **Souriredu78**, le **14/10/2023 à 16:48**

J'ai des preuves que je devais être prolongée, des salariées sont aussi prêt à me soutenir en témoignant que le Directeur est un tyran et qu'il se laisse manipuler par une manager à qui il dit oui à tout.

Ce manager ment beaucoup,

Par **P.M.**, le **14/10/2023 à 17:11**

Je me demande de quelle preuve vous pouvez disposer comme quoi vous devriez être prolongée dans le cadre d'un CDD en dehors de demander sa requalification en CDI pour non respect de la carence...

Mais de toute façon, je ne vois pas ce qui pourrait obliger l'employeur à transiger une somme d'argent plutôt que d'attendre une condamnation...

Par **Souriredu78**, le **14/10/2023 à 22:13**

Bonsoir

Je viens de vérifier mon contrat intérim qui précédait le contrat en CDD, effectivement le délai de carence n'a pas été respecté, le motif des 2 contrats est le même, "surcroit d'activité" et le délai de carence n'a pas été respecté

Par **P.M.**, le **15/10/2023** à **09:12**

Bonjour,

C'est donc sans tenir compte de l'[art. L1261-36 du Code du Travail](#) :

[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 **P.M.**, le **15/10/2023** à **12:38**

Toutefois, il semblerait qu'en application stricte du Code du Travail une demande de requalification n'aboutirait pas, ce qui n'empêche pas de demander des dommages-intérêts...

Par **Souriredu78**, le **15/10/2023** à **13:38**

P.M, malheureusement on vit dans un monde où les gens ne respectent plus rien, et les moyens de communication d'aujourd'hui permettent à certain de pouvoir agir avec malveillance en se cachant derrière un écran...

Sinon pour revenir à mon sujet, vous m'indiquez plus haut qu'une demande de requalification n'aboutira alors que l'article L1261-36 du code de travail indique bien le contraire, mais de tte manière il y aussi le harcèlement moral et certains de mes collègues vont me soutenir en me faisant des témoignages écrits.

Par **janus2fr**, le **15/10/2023** à **13:48**

[quote]

L1261-36 du code de travail indique bien le contraire,

[/quote]

Bonjour,

Il s'agit du L1251-36...

Cet article indique l'interdiction de recours à un CDD après une mission d'interim avant le délai de carence, mais il ne fixe pas la requalification en CDI pour ce motif.

Par **P.M.**, le **15/10/2023** à **13:56**

C'est exact que l'art. 1251-36 ne prévoit pas la requalification en CDI pour ce motif lorsqu'il n'est pas respecté, pas plus que les autres dispositions du Code du Travail qui traitent de cette possibilité, d'où ma dernière mise au point...

Pour le harcèlement moral, c'est différent mais je voulais que ce soit clair pour la demande de requalification...

Par **Souiredu78**, le **15/10/2023** à **15:46**

Pour le harcèlement moral, savez jusqu'à combien on peut demander ? Sachant que j'ai vu la médecine du travail, ainsi que les syndic qui m'ont parlé du RPS, que je vois mon médecin traitant demain, que 2 de mes collègues qui ont subis la même chose sont prêts à témoigner, plus l'histoire du délai de carence, ça fait bcp sans compter que j'ai des preuves écrites qui prouvent que je devais être renouveler et passer dans une autre équipe.

Par **P.M.**, le **15/10/2023** à **15:58**

Le harcèlement moral est un délit et peut même relever du pénal...

Mais pour le montant des dommages-intérêts, il faudrait se référer aux condamnations récentes et vos conseils devraient vous orienter...

Par **Souiredu78**, le **15/10/2023** à **16:57**

Effectivement P.M, vous m'avez déjà été d'une grande aide et vos conseils ont été bénéfiques sur le plan financier j'ai pu régler un problème à l'amiable.

Et j'ai bcp appris sur mes droits grâce à vous, car j'étais Complètement ignorante.

Encore Merci P.M

Par **Visiteur**, le **15/10/2023** à **18:18**

AVIS A LA PERSONNE QUI SE REND COUPABLE DE HARCELEMENT SUR CE FORUM.

Vous pouvez ouvrir autant de pseudos que vous le voulez, ils seront tous bannis.

@ P.M. et souriredu78, merci de ne pas y répondre, car je suis également obligé de les effacer cela complique la tâche. 😊😊

Par **Souriredu78**, le **16/10/2023** à **13:44**

Bonjour P.M,

Sur mon contrat intérim il est indiqué en motif :  
Accroissement Temporaire d'activité (surcharge ponctuelle de travail lié....)

Et sur le CDD il est indiqué :  
Surcroît d'activité (du à la création d'un.....)

Est ce que c'est considéré pareil ?

Par **P.M.**, le **16/10/2023** à **13:50**

Bonjour,

C'est surtout le poste de travail qui compte s'il est le même car on peut faire varier artificiellement le surcroît d'activité pour contourner la disposition légale indéfiniment...

Je dirais même que c'est un élément plutôt à charge...

Par **Souriredu78**, le **16/10/2023** à **13:51**

J'ai pas compris votre dernière phrase ?

Par **P.M.**, le **16/10/2023** à **14:01**

Le fait de changer l'accroissement temporaire d'activité en surcroît d'activité si c'est pour le même poste de travail démontrerait plutôt une volonté de tromperie pour vouloir contourner artificiellement la disposition légale...

Par **Souriredu78**, le **16/10/2023** à **17:49**

Je suis assistée de 2 défenseurs syndicat, du coup ils se sont rapprochés de leur juriste qui doit revenir vers eux rapidement pour confirmer le non respect du délai de carence et non respect d'une promesse d'embauche, ensuite des différents préjudices subis notamment moral.

De là on va partir sur une négociation des indemnités, j'aimerais que si c'est confirmé pour la requalification en CDI, je souhaite qu'il accepte de reconnaître un licenciement nul car le licenciement sans cause réelle depuis la loi macron pénalise

Par **Souiredu78**, le **16/10/2023 à 17:54**

Désolée mon message est parti trop vite m, donc la loi macron qui pénalise bcp les salariés, aussi je demanderai 1 mois de salaire pour le préavis, 1 mois de salaire l'irrégularité des contrats et 1 mois de salaire et 1 mois de salaire pour la requalification en CDI

Et des indemnités pour le préjudice moral vous en pensez quoi ?

Par **P.M.**, le **16/10/2023 à 18:47**

La nullité du licenciement est prévue à l'[art. L1235-3-1 du Code du Travail](#) mais je vous ai indiqué que la requalification en CDI en méconnaissance des dispositions de l'art. L1261-36 n'est pas prévue par l'[art. L1245-1...](#)

Par **Souiredu78**, le **16/10/2023 à 19:14**

Désolée mais j'ai pas compris votre dernier message ?

Par **P.M.**, le **16/10/2023 à 20:37**

Je vous ai expliqué article du Code du travail à l'appui que vous ne pouviez pas demander la requalification du CDD en CDI pour non respect de l'art. L1261-36...

Pour la promesse d'embauche non respectée, je n'ai pas les éléments mais s'il y avait nullité du licenciement, en cas de réintégration non demandée, l'indemnité est égale à au moins 6 mois de salaire...

Par **Souiredu78**, le **16/10/2023 à 20:51**

Je compte demander ma réintégration au sein de l'entreprise étant donné que le délai de

carence n'a pas été respecté L1261-36, et la personne du syndic m'indique qu'en demandant ma requalification en CDI cela apportera plus de poids à nos arguments, et qu'on demandera des indemnités pour tous les préjudices subis.

En cas de réintégration à quelles indemnités je peux prétendre ?

Par **P.M.**, le **16/10/2023** à **21:14**

Je pense que la personne se trompe car encore une fois l'[art. L1245-1 du Code du Travail](#) ne prévoit pas la possibilité de demander la requalification du CDD en CDI en méconnaissance des dispositions de l'art. L1261-36...

Par **Souriredu78**, le **16/10/2023** à **21:33**

P.M quand je clique sur le lien, je comprends pas trop ce qui est indiqué et il ne parle pas de l'article L1261-36

Aussi y a t il une loi sur le non respect d'une promesse d'embauche et est ce qu'il y a une sanction pour l'employeur quand le délai de carence n'est pas respecté ?

Par **P.M.**, le **16/10/2023** à **22:43**

Justement, les autres articles du Code du Travail permettent de demander la requalification lorsqu'ils ne sont pas respecté mais pas l'art. L1261-36...

Pour la promesse d'embauche non respectée qui est en réalité une offre de contrat de travail, si elle acceptée, cela ouvre droit au paiement du préavis et à des dommages-intérêts...

Par **Souriredu78**, le **16/10/2023** à **22:49**

Pourtant il y a plusieurs site qui parlent de requalification en cas de non respect du délai de carence, cour de cassation etc...

Par **Souriredu78**, le **16/10/2023** à **22:54**

Comme il y a plusieurs cas, le mien concerne de l'intérim au CDD et non 2 CDD

Les 2 pour un Surcroît d'activité sur le même poste

Par **P.M.**, le **16/10/2023** à **23:02**

Alors, croyez ces sites mais ce n'est pas l'avis du [Pourvoi 21-21.154 de la cour de cassation...](#)

Bonne nuit...

Par **Souriredu78**, le **17/10/2023** à **09:21**

Bonjour P.M,

J'espère que vous allez bien.

L'article L1261-36 lorsqu'il n'est pas respecté, quelles sont les sanctions pour l'employeur ?

Par **P.M.**, le **17/10/2023** à **09:47**

Bonjour,

En tout cas ce n'est pas la requalification du CDD en CDI qui est possible...

Peut-être qu'une demande de dommages-intérêts aboutirait...

Par **Souriredu78**, le **17/10/2023** à **15:29**

Bonjour,

Avec le défenseur syndical je dois préparer un mail en étant factuel, je souhaite demander ma réintégration en CDI mais je souhaite aussi demander des dommages intérêts pour tous les préjudices subis, moral et la promesse d'embauche non respecté.

Est ce qu'on peut réintégrer une entreprise suite à un litige en CDI avec des indemnités de dommages et intérêts ?

Par **P.M.**, le **17/10/2023** à **15:49**

Le préjudice moral pour harcèlement peut faire l'objet de dommages-intérêts et la réintégration est la conséquence de la nullité du licenciement...



Par **Souriredu78**, le **17/10/2023 à 18:26**

J'ai rédigé le mail que je dois envoyer d'abord à la RH, j'attends que le défenseur syndical valide mon mail si y a rien à modifier, j'ai exposé les faits et à la fin j'ai indiqué que je souhaitais réintégrer la société mais dans une autre équipe et que cette réintégration n'était pas sans conséquence au vu de tous les préjudices subis...

Par **Souriredu78**, le **25/10/2023 à 10:34**

Bonjour P.M, j'espère que vous allez bien.

J'ai contacté une avocate, nous allons d'abord tenter une négociation.

J'ai évoqué les 3 points :

Harcèlement moral  
La promesse de CDD non tenue  
Le délai de carence

Comme la convention concerne la métallurgie, apparemment ils seraient dispensés du délai de carence, j'ai lu plusieurs choses sur le net, mais on souhaite jouer sur le fait de prouver que j'étais sur un poste permanent, et que dans ce service ils ont embauché plus de 93 personnes dont 33 en intérim et cdd, pensez vous de par cette situation nous pouvons être en position de force ?

Par **P.M.**, le **25/10/2023 à 11:40**

Bonjour;

L'article en question est d'ordre public donc la Convention Collective ne peut pas y déroger...

Il existe un Accord national qui déroge au délai de carence entre deux CDD mais pas entre un contrat d'intérim et un CDD...

Il faudrait savoir à quelle article précis de la Convention Collective actuellement en vigueur vous vous référez...

Ce serait à l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes de considérer que l'emploi correspond à un besoin permanent de l'entreprise...

Par **beatles**, le **25/10/2023 à 11:53**

Bonjour,

[quote]

J'ai contacté une avocate, nous allons d'abord tenter une négociation.

[/quote]

Je pense qu'en tant que professionnelle du droit elle est à même de vous conseiller au mieux et il n'est pas du rôle d'un forum de juger si votre conseil à tort ou a raison, d'anticiper et ainsi se substituer.

Cdt.

Par **Visiteur**, le **25/10/2023** à **18:51**

Beatles... Il faudrait arrêter de vous acharner sur les animateurs de ce forum, voire sur la nécessité même de ce dernier.