



## requalification succession de cdd en cdi et rupture cdi

Par **titicous**, le **06/12/2012** à **14:23**

bonjour ,

je vous contacte afin de vous demander une information.

Salarié en cdd d'une société O de janvier 2009 à juin 2010 comme promoteur des ventes , cette société o m' a appliqué un délai de carence de six mois de juillet 2010 à décembre 2010. De juillet 2010 à décembre 2010 ,elle m' a fait travaillé par une société d'intérim au poste de merchandiseur de manière régulière avec des cdd de courtes durées (visite toutes les semaines sur les meme periodes pendant six mois,la mission exercée étant la meme que celle exercée de 01 2009 à 06 101 ) .

A noter que sur cette période , cette société Oa rembauché à mon ancien poste un salarié lui aussi en CDD en changeant uniquement le nom du poste ,le contenu étant le meme.

Puis en janvier 2011 , cette société O m'a rémbauché en cdd pour 18 mois en tant que promoteur des ventes jusqu'au 23 juin 2012(2 contrats cdd successifs).

Donc à partir de fin juin 2012 jusque fin octobre 2012 ,la société O m' a à nouveau fait travaillé via une société d intérim de manière régulière tous les mois (motif de la mission :lutte antirupture soit la priotité n°1 du metier de promoteur des ventes chez O.

Bien sur ,cette société O a rembauché une personne au poste que j'occupais fin juin 2012 ,en changeant bien sur le nom du poste mais le contenu étant le meme;

Cette société o m'a envoyé un mail pour m informer que je pourrai reprendre le poste fin janvier 2013 après delai de carence.Elle m 'a convoqué pour un entretien au poste d'attaché commercial.Elle ne me recrute pas et m'annonce qu'elle ne me reprendra pas comme promoteur des ventes.

Ma question est donc la suivante :

Puis je demander que la requalification de mon contrat de travail en CDI compte tenu de cette succession de cdd interim cdd interim au meme poste ?

Cette société ne me proposant pas de me réintégrer en janvier 2013 malgré une proposition , puis je donc dire que je suis licencié pour cause non réelle et sérieuse?

Puis je demander des indemnités en conséquences ?

En vous remerciant de votre réponse ,je vous prie d'agréer l'assurance de ma considération distinguée

Thierry C

Par **P.M.**, le **06/12/2012** à **17:28**

Bonjour,

En dehors du fait que ni le CDD ni le Contrat de Travail Temporaire ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice, si vous avez les éléments pour prouver tout cela en dehors de vos propres contrats, vous pourriez vous appuyer aussi sur l'[art. L1251-36 du Code du Travail](#) : [citation]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, renouvellement inclus. Ce délai de carence est égal :

1° Au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est de quatorze jours ou plus ;

2° A la moitié de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement utilisateurs. [/citation]