



Durée maximale cdd suite période intérim

Par **sarah**, le **02/07/2012** à **08:37**

Bonjour,rnrnJ'ai commencé à travailler en intérim dans une entreprise pour une période de 7 mois. Suite à ce contrat, la même entreprise m'a proposé un deux CDD de suite (un de 11 mois et un de 6 mois). À noter que ces contrats se sont enchaînés sans période de carence.rnrnMa question est la suivante : compte tenu du fait que la durée maximale d'un CDD est à ma connaissance de 18mois, cette entreprise a t'elle la possibilité légale de me proposer un contrat intérim de 11 mois ($11 + 7 = 18$) ? rnrnb : à noter également que mes contrats dont le motif est identique englobent mes 7 mois d'intérim et 16 mois de CDD (on est donc déjà au dessus des 18mois...)rnMerci de votre aide rnrnSarah B.

Par **DSO**, le **02/07/2012** à **21:03**

Bonjour Sarah,rnrnDe toutes façons, s'il s'agit de 2 CDD (et non pas 1 CDD + 1avenant de renouvellement) pour le même motif (surcroît temporaire d'activité), vous êtes réputé être en CDI.rnrnCordialement,rnDSO

Par **sarah**, le **03/07/2012** à **08:41**

Bonjour DSOrrnmerci de votre réponse rapide. Je ne croit pas qu'il s'agisse de deux CDD mais bien d'avenants. Sur un autre forum on m'a dit que l'entreprise était en totale illégalité car plus de 18 mois sans carence. c'est à y perdre son latin

Par **pat76**, le **03/07/2012 à 18:21**

Bonjour sarahrnrnQuel était le motif du contrat d'intérim et celui des deux CDD?rnrnL'entreprise ne pouvait vous faire un avenant à votre contrat d'intérim.rnrnElle ne pouvait que vous établir un CDD renouvelable.rnrnComme vous le précise DSO, vous pourrez certainement demander la requalification en CDDI devant le bureau de jugement du Conseil des Prud'hommes au visa de l'article L 1245-2 du Code du travail.

Par **sarah**, le **04/07/2012 à 08:45**

bonjour,rnrnen fait j'ai eu plusieurs contrats intérim d'une semaine pour motif de remplacement puis un contrat de 7 mois intérim pour accroissement de l'activité. Un contrat CDD de 11 mois et 6 mois pour accroissement temporaire d'activité. rnrnCependant, je ne sais pas si requalifier le cdd en cdi procure une bonne relation future avec l'employeur. rnrnMerci encore de vos réponses.

Par **sarah**, le **04/07/2012 à 09:57**

rebonjour,rnrnaprès avoir regardé le code du travail de plus près, je crois que là où l'entreprise a fauté c'est au niveau des délais de carence non ? rnrnAucun jour de carence entre chaque contrat... rnrnpetite question subsidiaire, à quoi sert donc l'avenant si ce n'est pour supprimer les délais de carence? rnje m'y perd

Par **DSO**, le **05/07/2012 à 08:35**

Bonjour Sarah, rnrnIl faudrait connaître précisément les dates et motifs précis de l'ensemble des contrats.rnrnMais là où vous faites erreur, c'est que vous additionnez les contrats d'intérim avec les CDD. Or, il s'agit de 2 employeurs différents (société d'intérim d'une part, durant laquelle l'entreprise dans laquelle vous travaillez n'était pas votre employeur, et l'entreprise d'autre part qui est devenu votre employeur en vous embauchant en CDD).rnrnSi vous voulez en discuter de vive voix, je vous laisse mes coordonnées téléphonique dans la messagerie du site.rnrnCordialement,rnDSO

Par **sarah**, le **10/07/2012 à 09:58**

bonjour DSo, rnrnmerci pour votre retour rapide. Je suis allée voir un responsable syndicat ce matin. Il y aurait peut être une piste. Pour vous répondre voici le détail des périodes :rnrninterim : rn-2/09/2010 au 10/09/2010 : remplacement pour absencern- 13/09/2010 au 24/09/2010 : remplacement pour absence rn- 27/09/2010 au 31/03/2011 : accroissement temporaire d'activitérnrnCDD :rn- 01/04/2011 au 01/03/2012 : surcroit temporaire d'activité

(signé le 25/03/2011) Donc si je suis votre logique d'absence de lien entre intérim et CDD, j'ai signé mon 1er CDD alors que j'étais encore sous contrat avec l'intérim....rn- 02/03/2012 au 31/08/2012 : surcroît d'activité.rnrnqu'en pensez vous ?

Par **pat76**, le **10/07/2012 à 15:00**

BonjourrrnrnL'employeur pourra prouver le surcroît d'activité?rrnrnLe premier CDD que vous avez signé pour l'entreprise le 25 mars 2011 débutait le 01/04/2011, donc peut importe que vous l'ayez signé avant que votre contrat intérim se termine.rnrnArticle L1251-36 du Code du travail:rrnrnA 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 :rrnrn1° 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 ;rrnrn2° 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.rnrnLes 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.rnrnrrnrnArticle L1251-37 du Code du travailrnModifié par LOI n°2008-1249 du 1er décembre 2008 - art. 18:rn rnLe délai de carence n'est pas applicable :rrnrn1° Lorsque le contrat de mission est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;rrnrn2° Lorsque le contrat de mission est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;rrnrn3° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif 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 cet emploi ;rrnrn4° Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 ;rrnrn5° (Abrogé) ;rrnrn6° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;rrnrn7° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission, pour la durée du contrat non renouvelé

Par **sarah**, le **10/07/2012 à 15:23**

Pour ma part, je ne pense pas qu'il s'agisse d'un surcroît d'activité. L'entreprise enchaîne les cdd et interim sur le meme poste depuis des années en attendant que la tâche soit informatisée. rnrnIl me semblait bien qu'il devait y avoir une période de carence, j'avais lu l'article du code du travail. Toutefois, le non respect de ce délai est il source de requalification...rrnrnLà ou c'est flou c'est sur la période des 18 mois : les uns me disent qu'elle n'est pas applicable par cumul de l'intérim et cdd, les autres me disent que c'est tout confondu (si pas de carence)...

Par **pat76**, le **10/07/2012 à 19:54**

RebonjourrrnVous pouvez demander la requalification du CDD en CDI. Il n'y a pas de surcroît d'activité car cela évite à l'employeur d'avoir un CDI sur le poste qu'il a créé.rnrnUn conseil, prenez vos contrats et vos bulletins de salaire et allez expliquer la situation à l'inspection du travail.rnrnVous aurez confirmation que vous pouvez demander la requalification.

Par **sarah**, le **17/07/2012 à 10:29**

Bonjour,rnrndernière question, après je ne vous embête plus. Je devrais plutôt demander ma requalification de contrat à la fin de mon CDD plutôt qu'avant non ? (sinon exit la prime de CDD). rnA qui dois je éventuellement en faire la demande ? rnrnMerci encore de votre précieuse aide

Par **DSO**, le **17/07/2012 à 12:05**

Bonjour Sarah,rnrnSi vous voulez demander la requalification, il vaut mieux la faire une fois le CDD terminé au (cas où l'employeur vous embaucherait à la fin du CDD).rnrnIl faut saisir le Conseil de Prud'hommes.rnrnCordialement,rnDSO

Par **sarah**, le **17/07/2012 à 12:14**

merci beaucoup.rnrnbonne journée à vous

Par **pat76**, le **17/07/2012 à 17:32**

Bonjour sarahrnrnVous ferez votre demande de requalification directement devant le Bureau de Jugement du Conseil des Prud'hommes au visa de l'article L 1245-2 du Code du Travail.rnrnC'est une procédure qui est rapide et vous pouvez également formuler d'autres demandes en plus de celle de la requalification du contrat.rnrnArticle L1245-2 du Code du travail:rnrnLorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.rnrnLorsque le Conseil de Prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.rnrnArrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 22 septembre 2010; pourvoi n° 09-42650:rnrn" Le salarié qui porte sa demande de requalification de son contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée directement devant le Bureau de Jugement peut présenter devant cette formation toute autre demande dérivant du contrat de travail."rnrnLorsque vous saurez le Conseil des Prud'hommes, il vous faudra préciser à la greffière que c'est le Bureau de Jugement que vous saisissez directement

pour votre demande de requalification du CDD en CDI et indiquer obligatoirement que vous faites votre saisine au visa de l'article L 1245-2 du Code du travail. Si vous n'indiquez pas cela, la procédure sera beaucoup plus longue, alors qu'avec la saisie au visa de l'article L 1245-2 elle sera au maximum d'un mois entre la date de la saisine du Bureau de Jugement et la date du prononcé du jugement.

Par **DSO**, le **18/07/2012 à 09:34**

Bonjour Pat, Si je suis d'accord avec toi sur la procédure, je suis par contre beaucoup moins optimiste sur le délai d'1 mois conformément au code du Travail (article L.1245-2). Pour ma part, si j'ai toujours obtenu gain de cause dans mes demandes de requalifications je n'ai par contre jamais obtenu de décision de requalification dans les délais prévus par les textes. Mais que cela ne décourage pas Sarah pour autant. Cordialement, DSO

Par **sarah**, le **18/07/2012 à 15:13**

Bonjour merci à vous deux. Effectivement, au regard des textes de loi j'avais bien lu un délai d'un mois pour rendre le jugement. DSO quand tu dis que tu n'as jamais eu gain de cause dans les délais impartis, est ce beaucoup plus long ? je ne sais pas si réellement j'aurais droit à une requalification, je l'espère

Par **pat76**, le **18/07/2012 à 15:19**

Bonjour DSO Il est évident que le Juge Prud'hommal ne peut pas toujours appliquer le délai imparti par l'article L 1245-2 du Code du travail. C'est pour cela que la Chambre Social de la Cour de Cassation a indiqué dans un arrêt en date du 8 décembre 2004; pourvoi n° 02-40513: " L'inobservation du délai prescrivait au juge du fond de statuer dans le délai d'un mois de sa saisine n'est pas une fin de non-recevoir et n'entraîne pas la nullité du jugement." Il est à noter pour cet arrêt que c'est l'employeur (société utilisatrice) qui s'était pourvu en cassation et que le CDD était un contrat de travail temporaire. Il faut noter également que la demande de requalification étant indéterminée, le jugement rendu en application de l'article L 1245-2 est toujours en premier ressort et à charge d'appel.

Par **pat76**, le **18/07/2012 à 15:45**

Bonjour Sarah DSO indique au contraire qu'il a eu gain de cause même si le délai d'un mois n'a pas toujours été respecté. Je peux vous rassurer, étant souvent au Conseil des Prud'hommes de PARIS, vous obtiendrez la requalification.

Par **DSO**, le **18/07/2012 à 15:49**

Bonjour Sarah, rnrnJe ne sais pas de quel Conseil de Prud'hommes tu dépend. rnrnDans mon secteur habituel (Picardie, Nord, Pas-de-Calais), les délais sont au mieux de 4 mois pour une demande de requalification. Sur Paris et la région parisienne je n'ai pas eu l'occasion encore de demander une requalification. rnrnConcernant tes chances de succès, et compte tenu de ce que je j'ai écrit précédemment (le 05 juillet), la seule possibilité de requalification serait que le 2ème CDD du 02 mars 2012 au 31 août 2012 soit un nouveau contrat de travail pour le même motif et le même poste et non pas un avenant, qui lui serait légal. rnrnCordialement, rnrnDSO rnrnrnrnBonjour Pat, je ne t'ai pas salué car nos messages se sont croisés. rnrnVoilà c'est chose faite. rnrnCordialement, rnrnDSO

Par **sarah**, le **18/07/2012 à 16:26**

Bonjour DSO rnrnje suis sur Nancy donc je ne connais pas encore les délais de traitement. rnrnLà où je sens mes chances soudainement diminuer c'est lorsque tu dis que ma seule chance de voir mon contrat requalifié soit que mon contrat CDD du 2/3/2012 soit un nouveau et pas un avenant. Hélas c'est un renouvellement... mes espoirs s'envolent tout à coup

Par **pat76**, le **18/07/2012 à 16:57**

Rebonjour Sarah rnrnL'employeur devra prouver le surcroît d'activité pendant 17 mois. rnrnEn principe, un CDD pour surcroît d'activité dépasse rarement 6 mois. rnrnConcernant les CDD pour surcroît d'activité dans l'entreprise. rnrnCirculaire ministérielle DRT 1986-6 du 14 mars 1986 et arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 10 décembre 2008; pourvoi n° 06-46349: rnrnAugmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise - Des périodes de pointe peuvent constituer une augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise justifiant un recours au CDD. Ces périodes doivent néanmoins conserver un caractère exceptionnel et temporaire par rapport au rythme normal de l'activité de l'entreprise. rnrnExemples: rnrnUn recrutement en CDD ne pouvait pas intervenir pour l'exécution du courant normal de commandes. En revanche, le CDD aurait été justifié s'il avait été signé pour faire face à des commandes supplémentaires (Cass. Soc. du 01/02/2012; pourvoi n° 10-26647). rnrnLe surcroît d'activité entraîné par le rachat d'un magasin dont l'employeur entendait vérifier la rentabilité qui s'inscrivait dans le cadre normale et permanente de l'entreprise n'était pas temporaire. Par conséquent, l'employeur qui recourt au CDD pour un tel motif s'expose à la requalification du contrat en CDI (Cass. Soc. du 13/01/2009; pourvoi n° 07-43388). rnrnLe seul lancement de nouveaux produits qui relève de l'activité normale de l'entreprise ne suffit pas à caractériser un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise propre à justifier le recours au CDD (Cass. Soc. du 05/05/2009; pourvoi n° 07-43482). rnrnL'employeur devra donc justifier que le surcroît d'activité l'a obligé à vous embaucher avec un CDD de 11 mois renouvelé pour 6 mois. rnrnPersonnellement, j'ai un gros doute sur le motif de surcroît d'activité. rnrnVous pourriez éventuellement poser la question à vos collègues de travail qui sont dans la société depuis longtemps afin de savoir si il y a vraiment un surcroît d'activité dans l'entreprise.

Par **sarah**, le **18/07/2012 à 17:00**

merci Pat pour vos information. rnrnDepuis deux ans que je serais dans l'entreprise j'ai vu des contrats se succéder sur le meme poste et cela dure depuis des années. Ils sont dans l'attente de la livraison informatique de la tâche que je fais. Toutefois, les logiciels n'tant pas près ils prennent des CDD et des contrats intérim. rnrnJe vais tout de meme déposer une demande... sait on jamais rnrnmerci encore

Par **pat76**, le **18/07/2012 à 17:12**

Vous pouvez faire votre demande après la fin de votre contrat et même avant si vous le désirez.rnrnVos propos me conforte dans l'idée qu'il n'y a pas de surcroît d'activité mais l'attribution d'un travail sur un poste permanent.

Par **DSO**, le **19/07/2012 à 09:09**

Bonjour Sarah et Pat,rnrnSarah, ce serait sympa de nous donner le résultat de jugement à intervenir. rnrnD'un point de vue juridique, l'affaire est plaidable, mais pas gagnée. rnrnPat a raison lorsqu'il dit qu'il s'agit d'un travail sur un poste permanent, encore faut-il que les juges aient la même interprétation.rnrnMais si celui qui se bat peut perdre, celui qui ne se bat pas a déjà perdu, alors bon courage.rnrnCordialement,rnDSO

Par **sarah**, le **19/07/2012 à 10:23**

Bonjour DSO et Patrnrnje vous tiendrais bien évidemment au courant de la procédure et du jugement. rnrnMerci encore pour vos précieux conseils

Par **sarah**, le **23/07/2012 à 15:41**

Bonjour,rnrnVoilà, mon syndicat a consulté son avocat. Il va évoquer ma situation lors de la réunion des délégués du personnel et déposer ma demande aux prud'hommes le 14 septembre (via son avocat).rnrnj'ai une dernière question qui va peut etre paraitre idiote. Compte tenu du délai pour le jugement, ais je le droit de travailler pendant ce temps ? rnrnmerci

Par **DSO**, le **23/07/2012 à 21:12**

Bonsoir Sarah, rnrnVotre question n'est pas idiote. rnrnVos avez le droit bien sûr de

retravailler, d'autant plus que si vous obtenez la requalification de vos contrats CDD en contrat CDI, l'employeur n'est pas dans l'obligation de vous reprendre, mais vous obtiendrez une indemnité de requalification, des dommages intérêts pour la rupture sans cause, une indemnité de licenciement ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis.rnrnJe suis par ailleurs curieux de connaître le délai de convocation devant le Bureau de Jugement.rnrnCordialement,rnDSO

Par **toad**, le **09/01/2013 à 18:13**

Bonjour,rnji'ai une question: j'ai travaillé 3 mois comme intérimaire comme technicien et j'ai enchainé avec 10 mois en CDD (sans carence), il me reste actuellement 2 mois pour atteindre les 10 mois. On m'annonce que je vais avoir un renouvellement de plusieurs mois: est-ce légal d'enchaîner 1 contrat d'interim (d'une agence interim) puis 2 contrat CDD? Ne devrais-je pas avoir un CDI? Merci pour votre réponse.

Par **DSO**, le **09/01/2013 à 18:31**

Bonjour,rnrnLe contrat d'intérim n'entre pas en compte avec le CDD, puisqu'il s'agit de 2 contrats différents : en intérim, votre employeur est la société d'intérim, et la société dans laquelle vous travaillez est l'entreprise utilisatrice. En CDD, l'entreprise utilisatrice devient l'employeur.rnrnAnsi, l'employeur actuel (pour faire simple) est en droit de vous faire signer 1 contrat + un renouvellement dans la limite de 18 mois (sauf pour remplacement de personnel où là vous pouvez cumuler plusieurs contrats).rnrnCordialement,rnDSO

Par **pat76**, le **10/01/2013 à 15:07**

BonjourrnrnLe motif des CDD est le même?

Par **sarah**, le **09/04/2013 à 10:16**

Bonjour,rnrnJe fais un up de mon post pour actualiser un peu la situation. Suite à la fin de mon CDD au 31/08/2012 j'ai donc saisi les Prud'hommes. La date de la première convocation était courant novembre 2012. L'avocat de la partie adverse n'étant soit disant pas près, un renvoi a été effectué fin mai 2013...(il ne faut pas être dans l'urgence...). Le jugement se fera finalement le 30/04/2013. J'ai reçu le compte rendu de l'avocat adverse, qui démonte bien ma stratégie concernant les délais de carence entre le dernier contrat intérim et le CDD mais également le montant de dommages et intérêts arguant que je n'ai pas deux ans d'ancienneté (j'ai arrêté le 31/08 ça aura fait deux ans le 02/09...).rnJe perds un peu confiance en ma défense... affaire à suivre. rnrnEn tout les cas, merci encore pour vos précieux conseils. Je ne manquerais pas de vous tenir au courant du jugement dernier lol

Par **DSO**, le **09/04/2013 à 22:27**

Bonsoir Sarah,
Effectivement, il ne faut être dans l'urgence...
Mais je te l'avais indiqué que les délais n'étaient jamais respectés.
Je comprends qu'après avoir lu les conclusions adverses, tu puisses douter. C'est normal. Concernant les dommages intérêts, la durée de 2 ans est importante car elle conditionne les montants octroyés (si + de 2ans dans une société de + de 10 salariés, c'est automatiquement 6 mois de salaires mini au titre de dommages intérêts, dans le cas contraire, il faut justifier le préjudice).
Bon courage,
DSO

Par **sarah**, le **10/04/2013 à 09:11**

Bonjour DSO
Merci de suivre le fil de ce post.
J'ai fait part de mes quelques remarques à mon avocat, aussi peu recevables ou crédibles qu'elles puissent être.
Concernant cette fameuse ancienneté, le Conseil peut-il prendre en considération ces deux jours manquant car l'on est très très proche des deux ans? enfin, je pense qu'il faut que je patiente jusqu'au jugement, si c'est la dernière audience..
bonne journée

Par **DSO**, le **10/04/2013 à 09:39**

Bonjour Sarah,
En droit une date a énormément d'importance, surtout pour le calcul des délais. Ceci dit, pour être plus précis, rien n'empêche le Conseil de Prud'hommes de t'octroyer des dommages et intérêts à hauteur de 6 mois de salaire (cela peut même dans certains cas, être plus), mais dans ta situation, le préjudice sera évalué par le Conseil de Prud'hommes, et ne sera donc pas automatiquement évalué à hauteur de 6 mois.
Cordialement,
DSO

Par **sarah**, le **17/10/2013 à 11:15**

Bonjour,
Suite et fin du dossier après le jugement qui vient d'être prononcé le 11 octobre. Bonne nouvelle, il en va à ma faveur. Le licenciement abusif sans cause réelle ni sérieuse a été reconnu quant aux dommages-intérêts ils ne sont "que" de 4000€ (contrairement aux 12000€ demandés). L'essentiel dans tout ça est la condamnation. ça vallait le coup d'attendre 1 an.
Je vous remercie DSO et Pat76 d'avoir répondu à toutes mes questions.
Bonne continuation et bon courage à tous ceux qui veulent entreprendre une procédure de ce genre. Il ne faut pas baisser les bras quand les motifs sont avérés

Par **DSO**, le **17/10/2013 à 13:08**

Bonjour Sarah,
Je suis content pour toi. Merci de nous avoir tenu informés.
Bonne continuation,
Cordialement,
DSO

Par **pat76**, le **17/10/2013** à **15:23**

Bonjour Sarah
Heureux dénouement de l'affaire en votre faveur même si vous n'avez pas obtenu la totalité de la somme demandée.
Je me joins à DSO pour vous remercier d'avoir informé le forum.
Bien cordialement

Par **McBenoit**, le **15/04/2018** à **12:18**

Bonjour à tous
Ma situation est la suivante : j'ai cumulé sans interruption 18 mois d'interim + 18 mois de cdd, mon employeur peut il reconduire une autre période de cdd ? peut il refuser un cdi ?
Merci pour votre réponse
bien cordialement