



Prolongation contrat durée déterminée

Par **LCH23**, le **15/06/2013 à 12:26**

BONJOUR VOILA EN CDD DE 3 MOIS JUSQUE 14 JUIN 2013 MON EMPLOYEUR ME PROLONGE MON CDD JUSQUE FIN JUILLET. MON CDD NE STIPULE PAS DE PROLONGATION ET MON EMPLOYEUR NE ME DONNE AUCUN AVENANT EST CE LÉGAL? MERCI

Par **Lag0**, le **15/06/2013 à 13:35**

Bonjour,
Merci de ne pas rédiger vos messages en majuscules. Sur un forum, les majuscules signifient que l'on hurle.

Par **Lag0**, le **15/06/2013 à 13:38**

Bonjour,
Si vous continuez de travailler après la fin du CDD et sans signer de renouvellement, vous êtes alors en CDI.
Code du travail :
[citation]Article L1243-11 En savoir plus sur cet article...
Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.
Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.
La durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.[/citation]

Par **LCH23**, le **15/06/2013 à 13:58**

pardon pour les majuscules, merci pour votre réponse, il n'y a pas de délai même si j'ai accepté oralement sans écrit?

Par **moisse**, le **15/06/2013 à 19:03**

Le seul contrat de travail qui n'exige pas un écrit est le CDI.
Pas d'écrit donc CDI.
Et s'agissant d'un renouvellement ou d'une prolongation, pas de délai même simplement matériel.
A l'employeur de prendre ses dispositions.

Par **LCH23**, le **16/06/2013 à 17:26**

merci pour votre réponse moisse, donc si j'ai dans la semaine qui vient la prolongation à signer je ne dois pas la signer est demander mon CDI alors? je pense que la pilule aura du mal à passer..

Par **Lag0**, le **17/06/2013 à 06:42**

Le renouvellement d'un CDD doit être signé avant le terme du CDD.
Sinon, vous référer à l'article L1243-11 du code du travail que je vous ai cité plus haut.
[citation]est demander mon CDI[/citation]
Comme déjà dit, suivant l'article L1243-11, si vous avez continué de travailler après le terme du CDD, vous êtes déjà en CDI...

Par **LCH23**, le **20/06/2013 à 18:45**

voilà nous sommes le 20 juin, je viens de recevoir par mail au travail, non pas une prolongation de mon CDD, mais un nouveau CDD pour remplacement d'un salarié absent, à compter du 17 juin, pour le moment je n'ai pas signé le contrat, je suppose qu'il n'y a plus question de CDI dans ce cas??

Par **LCH23**, le **20/06/2013 à 18:53**

le contrat est signé au 17 juin par mon employeur

Par **Lag0**, le **21/06/2013 à 06:59**

Bonjour,
C'est vous qui voyez...
Comme dit déjà plusieurs fois (on se demande si vous lisez bien ce que l'on vous dit), vous êtes déjà en CDI si le CDD précédent est terminé et que vous travaillez encore.
Personne ne peut vous obliger à signer un nouveau CDD qui, je vous le rappelle, lorsque c'est un nouveau CDD, doit vous être transmis dans les 2 jours suivant l'embauche.
Donc soit vous ne le signez pas et revendiquez le fait d'être en CDI, soit vous le signez...

Par **LCH23**, le **22/06/2013 à 10:57**

bonjour, si j'ai bien lu, mais dans le principe cela est plus facile à dire qu'à faire, malgré tous je vais demander mon CDI, car j'ai une copie du message du 14 juin où mon employeur demande à la DRH de me faire une prolongation jusqu'au 31 juillet, donc il ne pourra pas nier l'avoir fait..

Par **moisse**, le **22/06/2013 à 15:38**

Votre réponse n'est compréhensible que si vous réclamez un CDD et non un CDI.
C'est une possibilité pour éviter une démission ultérieure privative de la prime de précarité sur la prolongation et l'éligibilité aux allocations de chômage.

Par **LCH23**, le **23/06/2013 à 08:46**

Je ne comprends pas je ne dois pas demander mon CDI? Comment procéder alors, je suis perdu là..

Par **moisse**, le **23/06/2013 à 09:02**

Bonjour,
Pour votre éclairage :
[citation]car j'ai une copie du message du 14 juin où mon employeur demande à la DRH de me faire une prolongation jusqu'au 31 juillet, donc il ne pourra pas nier l'avoir fait..
[/citation]
C'est la preuve de la volonté de l'employeur de prolonger le CDD et non de proposer un CDI. C'est aussi la preuve qu'un salarié (DRH) a commis une faute qui pourrait être sanctionnée, mais ce n'est pas votre affaire.
[citation]Je ne comprends pas je ne dois pas demander mon CDI? Comment procéder alors, je suis perdu là..
[/citation]
Vous ne faites rien de spécial.
Lorsque le contrat CDD vous est proposé pour signature, vous déclarez simplement que vous considérez être en CDI depuis le 14 (ou 15 car je ne vois plus le message d'origine) et que vous ne signerez, si besoin, qu'un contrat en CDI reprenant les mêmes éléments du contrat CDD en termes de fonctions et conditions.

Par **LCH23**, le **23/06/2013 à 10:00**

bonjour moisse,merci pour vos précisions,et si mon employeur refuse et me demande de partir??

Par **Lag0**, le **23/06/2013 à 10:44**

Bonjour,rnSi votre employeur veut vous voir partir, il devra procéder à votre licenciement et donc avoir une bonne raison pour cela.

Par **LCH23**, le **23/06/2013 à 11:10**

bonjour Lag0,merci pour ces conseils,je vous tiendrez au courant des suites,merci encore à vous deux.

Par **LCH23**, le **24/06/2013 à 18:55**

bonsoir,voilas mon employeur à fait très vite,il étais la dans l'après midi,donc il refuse le CDI et lance la procédure de licenciement,je m'en doutais,donc maintenant la procédure pour moi et de saisir les prud'hommes?dois je prendre un avocat?il m'a plus ou moins proposé un licenciement à l'amiable,mais sans m'en dire plus..

Par **Lag0**, le **24/06/2013 à 19:06**

[citation]il étais la dans l'après midi,donc il refuse le CDI et lance la procédure de licenciement[/citation]rnS'il lance une procédure de licenciement, c'est donc qu'il reconnait le CDI !rnReste donc à voir quel motif de licenciement il va invoquer.rnUne fois le licenciement prononcé, vous pourrez, si vous le souhaitez, saisir le conseil des Prud'hommes.rnrn[citation]il m'a plus ou moins proposé un licenciement à l'amiable,mais sans m'en dire plus..rn[/citation]rnComment pourrait-il vous en dire plus ? Le licenciement à l'amiable, cela n'existe pas !

Par **LCH23**, le **24/06/2013 à 19:35**

bonsoir,oui j'avais compris cela aussi,mais je n'ai pas relevé,en principe à l'amiable cela veut dire qu'il me donne plus pour éviter l'action en justice c'est ça?mais si je veux la requalification de mon CDD en CDI je ne dois pas faire ma demande maintenant devant les prud'hommes?

Par **LCH23**, le **25/06/2013 à 06:51**

Je viens de me rappeler que le 18 mars date d'embauche, en CDD, j'avais été réclamer aussi mon contrat, car je l'ai signé une semaine après, mais c'était pas le même gérant, mais le même employeur..

Par **LCH23**, le **05/07/2013 à 19:03**

bonjour, j'ai reçu la lettre d'entretien préalable au licenciement cette semaine, j'y vais jeudi 11 à 9h, jusque la procédure normale, aujourd'hui j'ai reçu ma fiche de paye de juin, plus solde de tous comptes, certificat de travail, attestation assédic pour fin de CDD alors que je suis en CDI, de plus le certificat de travail donne comme date d'emploi du 17/06/13 au 30/06/13, donc là je suis en quoi? je travaille gratuitement?

Par **Lag0**, le **06/07/2013 à 10:43**

[citation]donc la je suis en quoi? je travaille gratuitement?[/citation]rnComme déjà dit, à présent vous êtes en CDI.rnIl ne peut y avoir de fin de CDD s'il n'y a pas de CDD !!!rnJ'ai vraiment l'impression que le service RH de cette entreprise est plus incompetent que méchant, ce qui n'est pas moins grave...

Par **LCH23**, le **07/07/2013 à 08:17**

Bonjour Lag0, je suis bien d'accord avec vous sur l'incompétence, mais dois-je me rendre à l'entretien ce jeudi, ou bien attaquer au vu des derniers éléments, car là si je suis en CDI, sur quel contrat j'en ai et plus?

Par **LCH23**, le **07/07/2013 à 13:40**

le pire de tout de m'envoyer un courrier recommandé pour envisager un licenciement pour un contrat qui au vu des papiers n'existe plus, vu que le premier CDD est devenu CDI, et qu'ils le reconnaissent puisque entretien préalable au licenciement.. dites-moi comment faire attendre ou réagir? merci

Par **Lag0**, le **07/07/2013 à 17:20**

Comme déjà dit, si l'employeur envisage un licenciement, c'est bien qu'il reconnaît le CDI. Le licenciement n'existe que pour les CDI.rnJe vous conseille effectivement de vous rendre à

l'entretien en vous faisant assister comme c'est votre droit.
Vous ne pourrez saisir les Prud'hommes qu'une fois le licenciement prononcé, si le motif de licenciement n'est pas justifié.

Par **LCH23**, le **13/07/2013** à **20:17**

bonjour,voilas je pense qu'il lance un licenciement pour faute, pour un arrêt maladie que je n'aurai pas envoyé ce qui est totalement faux,donec j'attend,d'autre par la personne du syndicat m'a dit que le certificat de travail est attestation assédic étais considéré comme des faux en écriture car associé à aucun contrat de travail existant ce qui relevez du pénal qu'en pensez vous?merci

Par **LCH23**, le **15/07/2013** à **13:29**

bonjour,quel sont les délais à compter de l'entretien pour recevoir la lettre de licenciement?merci

Par **Lag0**, le **20/07/2013** à **18:53**

Bonjour,
L'employeur ne peut signifier le licenciement moins de 2 jours après l'entretien et, s'il s'agit d'un licenciement disciplinaire, il doit être signifié au plus tard un mois après l'entretien.