



Renouvellement du contrat de travail à durée déterminée

Par **president13**, le **20/12/2011 à 14:06**

Bonjour à tous,

j'ai travaillé pendant 3 ans au sein d'une entreprise, avec un contrat CDD de 3 ans.

Suite à ce contrat, je suis en recherche d'emploi.

J'ai déjà passé des entretiens avec des managers de la même entreprise pour me proposer un poste. Toutefois, j'ai appris que ce poste était un contrat d'intérim.

Ce poste me plaisant, puisqu'il correspond à ce que j'aime faire, j'ai accepté de me porter candidat. Le manager lui-même recherche des profils comme le mien. Et il a donné mon CV aux Ressources Humaines.

J'ai été contacté récemment par les RH, et ils m'ont dit que je ne pouvais pas être embauché à cause de la "période de carence".

Je ne connaissais pas du tout ce détail. Je me suis renseigné et effectivement il y a des "règles" à respecter concernant le "Renouvellement du contrat de travail à durée déterminée".

sur ce site <http://vosdroits.service-public.fr/F38.xhtml>

il est écrit :

Contrats successifs sur le même poste:

Sauf exceptions, lorsqu'un CDD prend fin, il n'est pas possible d'avoir recours à un nouveau CDD sur le même poste de travail avant l'expiration d'un certain délai, appelé délai de carence.

ma question :

effectivement, je suis bien dans un renouvellement CDD. Par contre, ce n'est pas pour le même poste ! Ce n'est ni le même service, ni la même business unit, ni même la même branche....

est-ce que malgré ces critères, ça reste un "même poste"?

merci de me renseigner, car là je tombe de haut....et après on parle de chômage...je comprends mieux... ;)

Par **janus2fr**, le **20/12/2011 à 14:23**

Bonjour,

Je suis étonné par la durée de 3 ans de votre CDD, quel était le motif de recours au CDD ?
Sinon, effectivement, si le nouveau CDD ne concerne pas le même poste ou n'a pas le même motif, le délai de carence ne s'applique pas.

Par **president13**, le **20/12/2011** à **14:33**

bonjour,

un grand merci pour votre réponse.

Le motif de mon CDD de 3 ans était en fait pour la réalisation de mon doctorat d'une durée de 3 ans.

Doctorat que j'ai réalisé dans un service spécifique.

Le poste d'intérim pour lequel j'ai postulé et pour un autre service (d'une autre "branche" métier).

Il recherche quelqu'un justement qui a de l'expérience dans mon domaine d'étude (celui du doctorat) et qui a des connaissances aussi le leur (poste proposé en intérim).

Je me demande alors si

le terme "même poste" signifie : même service, même activité (travail)

ou : même niveau d'expérience, même statut hiérarchique, même entreprise, etc

Car il y a une sacrée nuance.

Par **P.M.**, le **20/12/2011** à **14:38**

Bonjour,

Il faudrait être sûr déjà qu'il s'agisse bien d'un CDD de droit privé et pas de droit public...

Il ne peut pas s'agir d'un contrat d'intérim dont l'activité est réservée à des entreprises de travail temporaire bien spécifiques...

Par **president13**, le **20/12/2011** à **14:45**

Merci pour votre réponse.

Mon CDD était de droit privé (Cf. Contrat CIFRE) en entreprise.

Le poste en intérim est lui pour travailler dans la même entreprise (pour renforcer temporairement leur effectif).

Par **P.M.**, le **20/12/2011** à **15:17**

Il s'agit d'un CDD conclu dans le cadre de l'[art. D1242-3 du Code du Travail](#) et [D1242-6](#) ainsi que d'une Convention Industrielle de Formation par la REcherche et d'une collaboration avec un laboratoire public intégralement financée par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et géré par l'Association Nationale de la Recherche et de la Technologie (ANRT)...

Comme je vous l'ai indiqué un employeur le peut pas conclure un contrat d'intérim avec lui-même...

Mais par ailleurs, la période de carence n'est pas applicable à ce type de CDD suivant l'[art. L1244-4](#)...

Par **president13**, le **20/12/2011** à **15:37**

merci pour ces précisions, mais je m'y perds...

Il ne s'agit pas du tout d'un CDD conclu dans le cadre de l'art. D1242-3 du Code du Travail pourtant si, j'avais droit aux formations professionnelles en entreprise. Je pense que j'étais équivalent au point 4°. **et D1242-6** si, la durée de mon contrat = durée de l'aide financière de l'ANRT (pour contrat CIFRE).

ainsi que d'une Convention Industrielle de Formation par la REcherche et d'une collaboration avec un laboratoire public intégralement financée par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et géré par l'Association Nationale de la Recherche et de la Technologie (ANRT)... j'étais sous contrat CIFRE au sein de mon entreprise, qui elle-même touchait des financements provenant de l'ANRT ...

Comme je vous l'ai indiqué un employeur le peut pas conclure un contrat d'intérim avec lui-même... ce nouveau poste serait un contrat via une agence intérim pour travailler dans la même entreprise où j'ai exercé mon travail d'ingénieur (pour mon doctorat CIFRE).

Mais par ailleurs, la période de carence prévue à l'art. L1244-4 n'est pas applicable à ce type de CDD... par rapport à cela : *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 ?*

Par **president13**, le **21/12/2011** à **19:24**

Bonjour,

j'ai retéléphoné à la personne chargée du recrutement.

Je lui ai dit que mon ancien contrat CDD n'était pas un contrat classique et que le délai de

carence n'était pas applicable (Cf. code du travail).

Elle m'a dit que l'entreprise pouvait décidé ou non si ça l'était ou pas.

Et m'a dit: "*on considère votre contrat comme un vrai CDD, donc vous avez un délai de carence, c'est moi qui décide, je ne reviendrai pas sur ma décision*".

Super le recrutement. D'un côté, le manager qui recherche exactement mon profil, qui ouvre un poste pour ça et de l'autre côté les RH qui "décident" au-delà du code du travail...

Par **P.M.**, le **21/12/2011** à **20:42**

Bonjour,

Je n'avais pas vu votre dernière réponse d'hier, xième erreur...

[citation]Il ne s'agit pas du tout d'un CDD conclu dans le cadre de l'art. D1242-3 du Code du Travail pourtant si, j'avais droit aux formations professionnelles en entreprise. Je pense que j'étais équivalent au point 4°. et D1242-6 si, la durée de mon contrat = durée de l'aide financière de l'ANRT (pour contrat CIFRE).

[/citation]

Je viens de rectifier ma phrase car bien sûr je me suis trompé dans la formulation car au départ, je voulais écrire un autre préambule qu'ensuite j'ai trouvé inutile et bien sûr, l'exposé n'était plus cohérent, je vous prie de m'excuser pour cette autre erreur...

[citation]Mais par ailleurs, la période de carence prévue à l'art. L1244-4 n'est pas applicable à ce type de CDD... par rapport à cela : 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 ?[/citation]

J'ai rectifié également cette phrase car décidément ce n'était pas clair non plus...

Ce qu'il faut retenir de l'art L1244-4 :

[citation]Le délai de carence n'est pas applicable :

5° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3[/citation]

Maintenant l'employeur peut appliquer effectivement toutes les durées de carence qu'elle veut même si elle n'est pas exigée par la Loi et si d'une manière absurde, elle ne veut pas revenir sur sa décision et reconnaître son erreur, alors que tout le monde peut en commettre, la preuve...

Vous pourriez peut-être essayer de recontacter le responsable du service qui a besoin de vous pour qu'il essaie de peser et la fasse revenir sur sa position...

Par **president13**, le **21/12/2011** à **21:00**

bonjour,

merci beaucoup pour vos corrections, en effet, maintenant ça confirme ce que j'ai pu lire et comprendre à travers les différents articles de loi que vous m'aviez donné.

Je ne savais pas qu'une entreprise pouvait être au-dessus du code du travail. Même si

quelque part, c'est officieux. Et puis, personne ne pourrait se retourner contre eux, car ils pourraient trouver une autre excuse pour démontrer la "non-embauche".

Je contacterai le manager, même si celui-ci est en vacances actuellement. Mais j'ai bien peur que c'est perdu d'avance, car dans cette entreprise, les RH pèsent autant que les managers.

Le seul point qui reste aujourd'hui incompris, c'est pourquoi faire cela? pourquoi ils sont plus stricts que le code du travail? le sauriez-vous?

Par **P.M.**, le **21/12/2011** à **22:15**

Ce n'est pas que l'entreprise soit au-dessus du Code du travail mais elle est libre de conclure un contrat quand elle le veut soit immédiatement après un CDD qui n'impose pas de carence soit pas...

Je pense comme je le suggérais que la personne chargée du recrutement a fait une erreur d'appréciation juridique et qu'elle ne veut pas reconnaître son erreur car elle aurait l'impression de se dédire...

Par **president13**, le **21/12/2011** à **22:23**

c'est vraiment dommage...
surtout pour eux...enfin bref... c'est la vie :)

en tout cas un grand merci à vous avec vos explications !

en vous remerciant,

bonne fête de fin d'année :)