

requalification en CDI après 2CDD et 3 contrats dintérimes

Par vratsa76, le 23/11/2011 à 23:47

Bonsoir,

J'ai été embauchée dans une Association 1901 du 15 fév. 2011 au 28 fév. de la même année en tant que juriste. Puis j'ai signé un CDD de remlacement du congé de maternité du 1er mars 2011 au 21 juin de la même année sur le même poste. Puis j'ai signé un seconde CDD jusqu'à le retour du congé maternité. Le titulaire du poste a repris le travail le 1er septembre 2011.

La Direction a voulu me gardé comme salariée car ils étaient très contents de moi, mais vu qu'ils ne peuvaient pas me faire de suite signer un CDI (ils n'avaient encore le budget 2012) et ne voulaient pas respecter la pèriode de carrence (soit 63 jours et donc de reprendre le travail à partir du 1er décembre 2011), ils ont décidé à me faire signer à nouveau un contrat d'intérime pour un mois même si que j'ai continué d'exercer exactement les mêmes fonctions et même si qu'ils étaient prévenus que c'est illégale.

Les promesses étaient que je resterai quelques jours et puis je passerai en CDI, mais je suis restée tout le mois de septembre. Et comme ça j'ai signé encore un contrat d'interime pour le mois d'octobre et un autre pour le mois de novembre. Je voudrais savoir si je le droit de réclamer une réqualification en CDI par lettre simple au Directeur.

Quels sont mes droits?

Je vous remercie par avance pour votre aide.

Cordialement, P.P.

Par **P.M.**, le **24/11/2011** à **11:52**

Bonjour,

En tout cas l'employeur n'avait aucun délai de carence à respecter à la suite de plusieurs CDD de remplacement...

Il faudrait connaître les motifs des contrats de travail temporaire successifs pour voir si vous pouvez en demander la requalification en CDI...

Par vratsa76, le 25/11/2011 à 20:05

Bonsoir,

En répondant à votre message pour laquelle je vous remercie.

Pour les CDDs en remlacement non, mais suite à la reprise du poste par son titulaire oui. En effet, après le confé de maternité, le titulaire a repris son poste en septembre. Au même temps une assistante sociale a quitté son poste et moi j'ai pris sa place mais en tant que juriste et non pas assistante sociale. Donc, ils ont voulu me faire un autre CDD non pas en remplacement mais en tant que juriste. Après les conseils de la personne qui s'occupe avec les contrat, il devait avoir une période de carence car je ne suis plus en CDD de remplacement mais un CDD(la direction devait trouver une titre ptrécis) ou CDI. Donc, ils ont décidé de faire contrat d'intérime en attandant le budget 2012 et voir si va avoir un CDI financé.

Le CDI est financé mais pour "une assitante sociale" et non pas "juriste" et cela qui bloque selon le directeur et le chèf de service. Les deux sont d'accord pour me faire un CDI, mais la présidente de l'Association en etant une sociale sociale de profession n'est pas d'accord. Elle veut que ce CDI financé pour une assistante sociale soit fait à une une personne de ce type de formation. De plus, le Conseil d'Administration veut que ce soit une assistante sociale et non pas à une juriste.

Est-ce que je peux envoyer une lettre simple à mon Directeur en le demandant de réqualifier mon contrat d'interime en CDI?

Est-ce qu'un Conseil d'Administration et la presidente de l'association peut s'opposer à une décision du directeur de l'association?

Je vous remercie pour vos conseils

Par P.M., le 25/11/2011 à 22:07

Bonjour,

je ne crois pas que vous ayez précisé les qualifications et fonctions exercées par chacune des personnes remplacées dans votre exposé initial mais je vous répète qu'après les CDD de remplacement, l'employeur pouvait fort bien vous faire un contrat de travail temporaire (intérim) ou même un autre CDD pour un autre motif sans aucun délai de carence donc je ne vois pas comment vous pourriez être fondée pour réclamer la requalification en CDI puisque vous ne précisez toujours pas clairement les motifs de recours des contrats de travail temporaire (intérim)...

A moins que ce soit sur la base que les motifs de CDD de remplacement n'étaient pas corrects car vous ne remplaciez pas réellement les personnes absentes et que rien n'y faisait allusion...

Par vratsa76	, le 26/11/20 ′	I1 à 08:41
---------------------	------------------------	-------------------

Bonjour,

Pour être plus claire- je travaille dans une association dans laquelle a un cada (centre d'accueil pour demandeurs d'asile). Dans ce centre, a un service « asile » composé avant mon arrivé d'un juriste, une assistante sociale et un éducateur spécialisé. Le juriste instruit les dossiers des familles pour l'ofpra et cnda, fait des recours etc. L'assistante sociale doit faire un suivie sociale: autrement dit de faire des orientations caritatives, inscriptions des enfants à l'école, inscription à la cantine etc. Elle n'a donc pas la même qualification ni fonction que le juriste.

Moi, j'ai remplacé la juriste pendant son congé de maternité ayant les mêmes qualifications qu'elle et les mêmes fonctions et cela du 15 février jusqu'à la fin août car elle a repris le travail le 1er septembre (donc, j'ai eu 1 contrat d'intérim et 2CDDs). Jusqu'à là, tout est en règle. Le problème commence au retour du juriste et le départ de l'assistante sociale.

La juriste revient et donc mon contrat de remplacement prend fin. L'assistante sociale quitte sont poste, car devrait partir à l'étranger et moi je prendre sa place MAIS pas ses fonctions- je conserve exactement les mêmes fonctions que j'ai eu pendant le remplacement du juriste. Donc, la direction ne pouvait pas me faire un cdd de poste de juriste après les 2cdd de poste de juriste en remplacement non ? Alors, ils ont fait un contrat d'intérim (même qualification mêmes fonctions- tout pareil) pour surcroît d'activité.

En espèrant que c'est un peu plus claire,

Par P.M., le 26/11/2011 à 11:56

Bonjour,

Donc le problème n'est plus du tout un problème de délai de carence comme vous l'aviez évoqué au cours de vos précédents messages mais d'une erreur prétendue dans la qualification et éventuellement d'un manque de précision dans le motif de recours comme je l'avais suggéré car si en fait le remplacement a bien eu lieu en ne mentionnant pas que c'était par glissement de poste mais en fait, ils ont fait suivre par un contrat de travail temporaire pour un surcroit d'activité comme l'employeur en avait parfaitement le droit et même si cela avait été par un autre CDD d'ailleurs, la contestation ne pourrait donc venir que sur la véracité de ce motif et si par exemple en fait vous occupez un emploi permanent de l'entreprise comme juriste, ce qui ne semble pas être puisque, au contraire, ils veulent embaucher une assistante sociale...

Par vratsa76, le 27/11/2011 à 10:42

Bonjour,

J'occupe un poste permanent de juriste. Concernant l'envie de me garder au sein de l'association-- je vous ai dit que le chef de service et le directeur de l'association veulent que je signe un CDI pour le poste de juriste.

C'est la prèsidente de l'association ainsi que les administrateurs n'ont pas envie d'avoir un juriste mais une assistante sociale.

C'est pourquoi, je voulais savoir aussi si la présidente de l'association et les administrateurs

peuvent s'opposer à une demande ou à une décision du directeur?

Cordialement.

Par **P.M.**, le **27/11/2011** à **12:36**

Bonjour,

Il me semble que le directeur agit sur décision du conseil d'administration comme dans toutes les entreprises...