



Mission d'interim pour une SSII: requalifiable en CDI?

Par **gaston_nguyen**, le 19/04/2014 à 14:51

Bonjour,

Je suis marié, je vais avoir un enfant avec ma femme en Septembre. Je viens exposer ma situation professionnelle aux experts de ce Forum pour mieux connaître mes droits et obtenir des Conseils.

Depuis Juin 2013, mon Agence d'intérim m'a mis à la disposition d'une SSII. Depuis cette date, j'ai travaillé pour des entreprises clientes de cette SSII pendant près de 9 mois et je m'interroge sur plusieurs points.

1) Mon agence d'intérim a renouvelé mes missions d'intérim pour le compte de cette SSII par période de très courtes durées comprises entre 1 semaine et 1 mois. [fluo]Est-ce légal?
[fluo]

2) Depuis Janvier 2014, le « Manager de cette SSII » m'a fait détacher au "Ministère de..... » et « mon agence d'intérim » a régularisé en me faisant 3 contrats d'intérim bidons en qualité de « Technicien Support » :

[fluo]•Premièrement,[fluo] le motif de recours de mes 3 contrats d'intérim a été truqué car, dans les faits, je participe à l'activité normale et permanente du Service Informatique du Ministère. En effet, avant moi, 2 intérimaires ont été mis sur le poste pour faire face au départ d'un fonctionnaire, mais ils n'ont pas été renouvelés car ; selon mon « Responsable Opérationnel du Ministère » ; ils ne faisaient pas l'affaire.

[fluo]•Deuxièmement,[fluo] il ne s'agissait pas réellement d'un poste de « Technicien Support » puisqu'en plus d'assurer le « Support Informatique de proximité », je fais aussi office d'Administrateur Réseau tout comme mes 8 collègues.

La preuve en est que j'administre le domaine « **ac.....gouv.fr** » et que j'interviens souvent sur les machines du domaine « **orion.....gouv.fr** »

Voilà un descriptif de mes 3 contrats d'intérim en question :

[fluo]* 1er contrat

.....[fluo]

date: du 27/01/2014 au 07/02/2014 avec souplesse du 05/02/2014 au 11/02/2014

motif: accroissement temporaire d'activité lié au client "Ministère du....."

[fluo]*2ème contrat
"....."[/fluo]

date: du 08/02/2014 au 28/02/2014 avec souplesse du 21/02/2014 au 07/03/2014

motif: accroissement temporaire d'activité lié au client "Ministère du....."

[fluo]*3ème contrat
"....."[/fluo]

date: du 03/03/2014 au 28/03/2014 avec souplesse du 24/03/2014 au 03/04/2014

motif: accroissement temporaire d'activité lié au client "Ministère du....."

[fluo]Mes 3 contrats ont-ils, selon vous, étaient établis dans les règles ? la clause de souplesse est-elle valable sachant que le poste que j'occupe consiste à participer à l'activité normale et permanente du Ministère ?

[/fluo]

4) Avant l'expiration de mon 3ème contrat d'intérim, le « Manager de ma SSII » m'a demandé mes prétentions salariales au cas où il serait question d'une embauche en CDI. Je lui ai dit que je touche 1700€ net par mois en comptant l'IFC et l'ICP (1700€ brut + IFC + ICP= 1700€ net), que cela représente 26K brut annuel, et qu'en conséquence je préférerais continuer l'intérim si quiconque me faisait une offre inférieure à 26K. Il m'a répondu que mes prétentions salariales étaient légitimes et j'en ai déduit (peut-être à tort) un accord implicite. Il m'a même fait remplir un CRA (Compte Rendu d'Activité) pour chiffrer ma productivité, calculer le montant de la prime à laquelle j'aurais droit en cas d'embauche et facturer le Ministère.

5) Vu que la question de mes prétentions salariales a été abordée par le « Manager de ma SSII » avant la fin de mon 3ème contrat d'intérim, j'ai d'abord cru que la prolongation de mes fonctions sans nouveau contrat témoignait de sa volonté de m'embaucher en CDI, puis, le 10/04/2014, je lui ai envoyé un mail pour :

- L'informer sur ma situation irrégulière
- L'informer de l'obligation légale de sa SSII de me faire un CDI vu que j'ai poursuivi ma mission pour le même motif de recours et que, depuis la prolongation de mes fonctions, le délai légal de 2 jours ouvrés a été dépassé
- Lui demander de régulariser ma situation, soit en me faisant un CDI soit en faisant le nécessaire avec mon Agence d'intérim

6) Le 13/04/2014, j'ai envoyé un mail à mon on agence d'intérim pour lui demander des comptes au sujet de ma situation et des conséquences sur ma paie. Le 14/04/2014, celle-ci m'a répondu: "Votre contrat a été fait avec un gros retard car je n'avais pas le retour de votre Manager. Vous allez le recevoir bientôt. Bonne semaine à vous!"

7) Lors de notre entretien du 15/03/2014, mon « Manager » (celui de ma SSII) m'a dit :
•que son Service RH s'est occupé des formalités qui lui incombe en temps et en heures, et qu'il ne peut être tenu pour responsable des erreurs commises par « mon agence d'intérim ». [fluo]Est-ce vrai ?[/fluo]

•qu'il avait l'intention de me proposer un CDI tôt ou tard car je suis un très bon Technicien et qu'il aimerait me garder dans son staff

•qu'il ne pouvait pas m'embaucher a 26K car cela correspond à la rémunération d'un

Technicien confirmé avec 5 ans d'expérience.

Or tous mes collègues sont confirmés et je fais le même travail que eux aussi bien que eux, c'est même le « Responsable du Support Informatique du Ministère » qui le dit.
[fluo]Est-ce normal de s'appuyer sur l'expérience pour me refuser visiblement le droit de négocier ma rémunération sur la même base que eux?[/fluo]

8) Concernant la proposition de CDI, moi et mon « Manager » ne sommes pas parvenus à nous entendre sur la rémunération :

- **Le 15/04/2014, nous avons convenu d'une rémunération de 22,8 à 23,4K, mais il n'a pas tenu parole et m'a proposé 22K par mail**
- **Le 16/04/2014, après l'avoir appelé pour mettre les choses au clair, il s'est engagé à m'envoyer un second mail mentionnant une fourchette de 22 à 25K**
- **Le 18/04/2014, il m'a finalement envoyé un nouveau mail pour me proposer une fourchette de 22 à 23K. Il est visiblement encore revenu sur sa parole et m'a aussi fait comprendre que l'offre ne serait plus valable si je ne me décidais pas sous peu.**

9) Au vu de ma situation actuelle vis-à-vis de « cette SSII » et de « mon agence d'intérim » :

- **Qui doit me payer les jours travaillés sans contrat depuis le 31/03/2014 vu que je n'ai toujours pas reçu mon 4ème contrat d'intérim ? Qui doit me régulariser?**
- **Quels sont mes droits vis-à-vis de cette SSII ? et de mon agence d'intérim ?" Ai-je le droit de revendiquer un CDI dans cette SSII?**
- **Est-ce mon Agence d'intérim ou la SSII qui est en tort?**
- **Le Manager de "cette SSII" a-t-il le droit de m'imposer d'office une fourchette de rémunération qui ne me donne aucune possibilité de négociation ? A-t-il le droit de me fixer un ultimatum pour m'inciter à signer un CDI ou je suis clairement perdant? Quelles seront les conséquences financières et légales si je ne lui réponds pas dans les délais ou si je refuse? A-t-il le Droit de se débarrasser de moi sans que j'ai mon mot à dire?**
- **L'Inspection du travail peut-elle m'aider à éclaircir la situation ? Si oui, à quelle bureau de l'Inspection du Travail dois-je m'adresser ?**

Par avance, merci à tous ceux qui voudront bien me renseigner.

**Cdt
Gaston**

Par P.M., le 19/04/2014 à 17:24

Bonjour,
Je préférerais vous répondre éventuellement lorsque vous aurez fait disparaître les noms d'entreprises car ça ne se pratique pas sur un forum de les faire apparaître...

Par **glazick**, le **19/04/2014** à **18:43**

Bonjour,

En effet, il serait préférable d'anonymiser le nom de sociétés.

Mais d'ores et déjà :

N'OUVREZ PLUS AUCUNE ENVELOPPE CONTENANT UN CONTRAT DE VOTRE ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

En effet, c'est une preuve de transmission tardive de contrat de mission.

J'attends que vous ayez suivi les consignes de pmtedforum pour vous répondre également

Par **gaston_nguyen**, le **20/04/2014** à **01:49**

Bonjour à tous,

@pmtedforum: merci pour l'info, je ne savais pas que c'était gênant, et désolé pour cette indiscretion de ma part. J'ai anonymisé le nom des entreprises concernées, j'espère que ça sera bon.

@glazick: Heureusement que vous me l'avez dit. Cette histoire me perturbe tellement que je n'en dors plus. Je comptais envoyer un nouveau mail a mon agence d'intérim pour leur demander ou est mon 4ème contrat d'intérim? celui que je devrais recevoir bientôt parait-il. Heureusement que j'ai lu votre mail avant.

Par **glazick**, le **20/04/2014** à **07:54**

Bonjour,

Si j'ai bien compris, vous êtes sans contrat depuis le 1er avril.

Donc, vous êtes en CDI dans la SSII. Ne signez donc rien.

Si le contrat de la SSII vous ai donné de la main à la main, donnez un prétexte (pas le temps maintenant, je réfléchis à la maison, etc ...)

Car : les CDD et CTT sont obligatoirement écrits.

Si pas de contrats, CDI automatique.

Prenez contact avec un syndicat et syndiquez vous.

Cela vous sera utile afin de savoir comment vous défendre.

Par **gaston_nguyen**, le **20/04/2014** à **09:26**

@glazick:

Oui, effectivement, moi aussi j'ai cru comprendre que je suis sensé être en CDI dans ma SSII, mais comment en être sure à 100% vu que je n'ai pas accès a certaines

informations déterminantes?

MOn 3ème CTT couvre la période du 03 au 28/03/2014 avec souplesse du 24/03/2014 au 03/04/2014. [fluo]Quelle est, selon vous, la bonne date de fin à prendre en compte?[/fluo]

Le 14/04/2014, l'Assistante RH de mon agence d'intérim m'a dit par mail que "mon CTT pour le mois en cours a été fait avec de gros retard car elle n'avait pas de retour de mon Manager et que j'allais le recevoir bientôt"

Le 15/04/2014, elle m'a appelé pour me dire que [fluo]ce CTT est parti le 08/04/2014.[/fluo]

Le 15/04/2014, à l'occasion de mon entretien avec le Manager de ma SSII, celui ci me dit que [fluo]"son Service RH a procédé aux formalités qu'il faut en temps et en heures, et que ni lui ni sa SSII ne peuvent être tenus pour responsable des erreurs commises par mon agence d'intérim, qu'il n'est pas légalement tenu de me prendre en CDI, mais qu'il m'en propose 1 car il aimerait me garder dans son équipe".[/fluo]

Maintenant, il reste 2 questions à éclaircir:

1) Comment être sûr à 100% que le délai légal de 2 jours ouvrés est bien dépassé?

2) Par rapport à la proposition de CDI qu'il m'a fait par mail, le Manager de ma SSII:

*** est-t-il en droit de m'imposer un salaire d'office? de me refuser le droit de négocier ma rémunération?**

*** a-t-il le droit d'exiger une réponse de ma part sous peu? et ce de me fixer un ultimatum en disant qu'il considérera que j'ai refusé sa proposition si je ne lui répond pas avant la fin de la semaine prochaine? soit le 25/04/2014 dernier délai?**

3) Vu que celui ci a prévu d'arrêter ma mission chez le client actuel à la fin du mois d'Avril et de me placer chez un autre client dès le début du mois de Mai 2014:

*** a-t-il le droit; si je ne répond pas à la proposition de CDI qu'il m'a fait par mail; de m'arrêter définitivement et de me dire grosso-modo "merci, au revoir"?**

Par **P.M.**, le **20/04/2014** à **10:05**

Bonjour,

De toute façon, si l'entreprise utilisatrice utilise la souplesse, le contrat de travail temporaire ne peut plus être renouvelé, c'est un autre qui doit être conclu en respectant le délai de carence si c'est pour le même motif...

La relation de travail s'étant poursuivie après son terme sans la transmission d'un nouveau contrat, vous êtes en CDI, le délai n'étant pas de 2 jours ouvrés mais ouvrables, peu importe ce que vous dit le responsable de l'entreprise utilisatrice...

Si vous le recevez tardivement, il faudrait conserver l'enveloppe avec le cachet de la poste et bien sûr ne pas en signer antidaté...

Les pratiques de proposition de salaire ne sont pas définies du moment que les dispositions conventionnelles sont respectées notamment le salaire minimum garanti ainsi que ceux en

vigueur dans l'entreprise, sachant que vous pouvez toujours tenter une négociation si votre interlocuteur y est ouvert mais maintenant que vous êtes en CDI cette question est moins cruciale...

Par **gaston_nguyen**, le **20/04/2014** à **12:44**

@pmtedforum:

Bonjour,

Sur aucun de mes contrats d'intérim il n'est marqué qu'il s'agit de renouvellement.

[fluo]Vu la situation dans les faits, s'agit il de Contrats renouvelés ou plutôt de Contrats successifs?[/fluo]

[fluo]En bref, vu que mon Manager de la SSII me fait chanter[/fluo]; avec son discours du "Si tu accepte ma proposition... tu seras en CDI. Si tu acceptes pas, c'est merci et au revoir"; [fluo]j'envisage de contacter l'Inspection du Travail pour leur demander de m'aidera clarifier la situation. Pensez vous que c'est une bonne solution? ou serais-je obligé de passer par les "Prud'hommes"?[/fluo]

[fluo]J'aimerais éviter que mon Manager sache que la dénonciation vient de moi[/fluo] pour ne pas avoir à subir des répercussions négatives en cas de prise de références futures par d'autres entreprises. Cela pourrait avoir un impact sur ma carrière.

[fluo]Savez-vous si l'Inspection du Travail gardera mon identité confidentiel? [/fluo]ou s'il ne faut pas y compter?

[fluo]Enfin, même si la question de la rémunération semble secondaire, pour moi, elle est déterminante. [/fluo]Ma femme est enceinte, elle ne travaille pas et doit accoucher en Septembre.

[fluo]Vu que la rémunération proposée par mon Manager ne me permet pas de couvrir mes charges de logement et de subvenir aux besoin de ma famille, ça me pose problème d'être lié à une SSII par CDI pour un salaire de misère alors que j'assume 2 fonctions pour le même poste "Technicien Support et Administrateur Réseau Systèmes".[/fluo]

Or, si je ne m'abuse, [fluo]si je quitte un CDI de ma propre volonté sans un motif légitime [/fluo](ex: avoir trouvé un meilleur CDI ailleurs),[fluo] je serais sanctionnable, non?[/fluo]

Par **P.M.**, le **20/04/2014** à **13:42**

Il n'y a pas de "si" puisque vous êtes déjà en CDI...

L'Inspection du Travail, pourra vous donner un avis, éventuellement servir de médiateur mais n'a pas de pouvoir juridictionnel pour condamner l'employeur...

Si vous ne souhaitez pas en plus que l'Inspection du Travail intervienne, elle ne pourra a priori

que vous confirmer ce que je vous ai dit, éventuellement, dresser contravention pour l'abus de contrats précaires si elle visite l'entreprise...

Je ne vous ai pas dit que la question de la rémunération est secondaire mais que comme vous êtes en CDI, j'ai essayé de vous faire comprendre que la rémunération ne devrait pas changer, l'indemnité de fin de mission n'ayant plus lieu d'être, sachant que les congés payés devraient être pris pour en recevoir l'indemnité...

Par **gaston_nguyen**, le **20/04/2014** à **18:54**

@pmtedforum:

Rassurez vous, je ne met pas en doute votre avis. Bien au contraire, je vous remercie même de m'avoir éclairé de vos lumières.

Concernant ma situation professionnelle à l'heure actuelle, OK, j'ai bien compris que "légalement" je suis sensé être en CDI. [fluo]Le hic c'est que le Manager de ma SSII ne veut pas l'admettre.[/fluo]

Si je comprends bien, c'est la que faire appel à un Syndicat pourrait m'être utile, mais [fluo]a quel Syndicat s'adresser? celui de ma SSII? ou celui du Ministère (Fonction publique) ou la SSII m'a placé?[/fluo]

Je compte bien faire appel à l'Inspection du travail pour qu'elle fasse un constat de ma situation, et qu'elle intervienne en tant que médiateur si nécessaire.

M'appuyer sur un tel constat pourrait me permettre de rétablir une relation de négociation d'égal à égal avec mon Manager en le mettant devant le fait accompli.

[fluo]Cependant a quel Service de l'Inspection du Travail suis-je sensé m'adresser?[/fluo]

* celui du lieu de domiciliation de ma SSII?

* celui du lieu de domiciliation du Ministère (Fonction Publique) ou j'ai été placé par ma SSII?

* celui de mon lieu de domiciliation?

Concernant ma rémunération. Effectivement, j'avais mal compris vos propos, mes excuses.

Sauf erreur de ma part, vu que je touchais 1700€ brut mensuel(soit 20,4K) en intérim, mon Manager n'a pas droit de me verser une rémunération inférieure à cette somme.

Maintenant, si on se base sur la CCN des Bureaux d'étude technique_IDCC 1486 (Syntec) qu'en est-il?

Cette CCN prévoit qu'un salarié ETAM titulaire d'un Titre de niveau 3 de l'Education Nationale doit être classée au minimum à la position 3.1.

Pour ma part, je suis Technicien Supérieur en Informatique, je dispose d'un Titre de niveau 3 de l'AFPA qui a été délivré par le Ministère du Travail (celui la même qui est mentionné sur mes C.... si vous voyez ce que je veux dire, c'est le comble).

Selon-vous, ai-je le droit de réclamer a mon Manager d'être classé en position 3.1?

Si oui, cela change tout car cette position implique un Minimum Conventionnel de 1979€ brut mensuel, soit plus que ce que m'offre mon Manager actuellement.

Par **P.M.**, le **20/04/2014** à **20:26**

Il est rare que lorsque l'employeur est pris au piège il le reconnaisse facilement à moins que ce soit une lacune en Droit du Travail que l'[art. L1251-32 du Code du Travail](#) devrait combler... Même si vous travaillez en mission pour une entreprise dépendant de la fonction publique vous n'avez pas ce statut...

L'Inspection du Travail compétente qui pourrait intervenir est celle dans le ressort se trouve le siège de l'entreprise utilisatrice...

Puisque le contrat se poursuit dans l'entreprise utilisatrice, c'est le même salaire de base qui devrait continuer à vous être appliqué qui doit d'ailleurs figurer comme salaire de référence sur le contrat de mission...

Mais l'employeur devrait appliquer les dispositions de la Convention Collective et revaloriser le salaire s'il est inférieur au minimum garanti qui d'ailleurs aurait dû être pratiqué même en intérim...

Par **glazick**, le **21/04/2014** à **08:37**

Bonjour,

Concernant une possible reclassification de votre poste :

Pouvez vous donner le coefficient, l'intitulé de votre poste ainsi que les fonctions réellement exercées

Pour contacter un syndicat :

Dans un moteur de recherche bien connu, tapez les mots clés suivants : syndicat défense salariés conseil informatique

Par **gaston_nguyen**, le **21/04/2014** à **10:55**

@glazick:

Comme je l'ai expliqué dans le mail précédent à "pmtedforum", je suis [fluo]"Technicien Supérieur en Informatique"[/fluo], je dispose d'un [fluo]"Titre de niveau 3 passé à l'AFPA, mais "délivré par le Ministère du Travail".[/fluo]

[fluo]Sur mes 3 CTT, [/fluo]il est juste écrit que je suis employé par mon Agence d'intérim en qualité de [fluo]"Technicien Support"[/fluo] et que je suis classé dans la catégorie [fluo]"non cadre".[/fluo] Il n'est fait mention nulle part de la Convention Collective applicable à l'Intérim, ni de mon Titre professionnel, ni du coefficient applicable.

Si je ne m'abuse, vu que je suis sensé être en CDI dans ma SSII, c'est [fluo]"la Convention

Collective du Syntec (aussi appelé Convention Collective des "Bureaux d'étude technique_IDCC 1486).[/fluo]

[fluo]Selon cette Convention collective, je doit être classé dans la catégorie ETAM, mais 3 positions se rapprochent de ma situation:[/fluo]

*La position 2.2 qui comporte un Minimum garanti de 1717,30€ brut mensuel

* La position 3.1 dont le Minimum garanti est fixé à 1979€ brut mensuel

* La position 3.2 dont le Minimum garanti est fixé à 2121,50€ brut mensuel

Pour la position 2.2, la Convention collective indique que l'exercice de la fonction:

- implique la connaissance des méthodes, procédés et moyens propres à une technique
- implique l'initiative d'établir entre eux les choix appropriés.
- se satisfait d'une formation de niveau 4 de l'Education Nationale

Pour la position 3.1, la Convention collective indique que l'exercice de la fonction:

- nécessite la connaissance du mode de résolution d'un nombre limité de problèmes complets courants pouvant être traités avec des méthodes et des procédés habituels et dont l'agent possède la pratique

Pour la position 3.2, la Convention collective indique que l'exercice de la fonction:

L'exercice de la fonction :

- nécessite les connaissances de la position 3.1
- requiert, en raison de leur nombre, et de leur variété, une expérience diversifiée.

[fluo]1) La position 2.1 est celle qui se rapproche le plus de de la rémunération que je percevais en intérim:[/fluo] 1700€ brut.

[fluo]2) La position 3.2 est celle qui correspond le plus à mes attributions et aux pré-requis liés à l'exercice de mes fonctions [/fluo]car je dispose d'une expérience très diversifiée étant donné que j'ai travaillé sur 6 grands comptes clients renommés de cette SSII.

Sur ces 6 comptes clients je suis toujours intervenu en tant que "Technicien N2". Le retour de mes 5 premiers Responsables Opérationnels a été si positifs que, chez le 6ème (Ministère ou je travail actuellement pour ma SSII), ma SSII m'a fait monter d'un cran en me confiant la charge de faire de l'Administration Réseau, en plus de faire du Support. J'ai été promu dans les faits, mais pas sur le papier.

[fluo]Bénéficiaire de la position 3.2 semble improbable[/fluo] vu que, selon mon Manager, [s]"je suis toujours un Technicien junior" car je n'ai pas encore 2 ans d'expériences."[/s]

[fluo]Bénéficiaire de la position 3.1 semble le minimum vu les attributions et responsabilités qui m'ont été confiés sur mon poste actuel:[/fluo]

* administration de domaines au sein de la forêt Active Directory « gov.fr »

* création d'objets (utilisateurs, machines), gestion des Unités Organisationnelles et des groupes de sécurité (GG, GLD, GU)

* création des comptes de messagerie Exchange et gestion des droits sur les Boites mails nominatives et fonctionnelles (des différents Services)

* création et gestion des droits sur les répertoires partagées en réseau, mappage des lecteurs réseau

* déploiement et débogage des PGI (Progiciels de Gestion Intégrés) inter-domaines ministériels: Business Object, HR Access...

- * masterisation de postes informatique
- * support de proximité et par PMAD (Prise de Main à Distance) au sein d'un parc de 6500 personnes pour 8 Administrateurs
- * organisation des retours ateliers chez les constructeurs (Acer, HP, Lenovo, Toshiba)
- * collaboration avec les divers info gérants (SPIE, Steria, ATOS ORIGIN) et accueil lors des interventions sur site.

[fluo]Cependant, pour bénéficier de la position 3.1, il faut être "titulaire d'un Titre de niveau 3 de l'Education Nationale".[/fluo] Or, je dispose bien d'un Titre professionnel de niveau 3, mais il a été délivré par le Ministère du Travail et non pas par celui de l'Education Nationale.

[fluo]Selon vous, cela change-t-il forcément quelque chose?[/fluo]

A l'appui de la description des 3 positions (2.2, 3.1 et 3.2) dont j'ai fais mention, selon-vous, [fluo]laquelle des 3 est applicable à mon cas?[/fluo]

Pour le Syndicat et l'Inspection du travail, la difficulté n'était pas de savoir quoi chercher, mais "ou" chercher.

Pour le Syndicat, je n'ai pas encore cherché, mais merci pour le conseil.

Pour l'Inspection du Travail du lieu de domiciliation de ma SSII (entreprise utilisatrice), il s'agit de la DDTEFP du 92, je vais leur envoyer directement ma demande par mail., et si ça ne donne rien, je ferais une LRAR.

Encore merci à vous et à "pmtedforum" pour le temps que vous avez consacré à me répondre.

Par **glazick**, le **21/04/2014** à **11:15**

Bonjour,

Pour la validation du diplôme AFPA, normalement pas de problème, c'est également mon cas.

Vérifiez quand même ici :

http://www.syntec.fr/fichiers/Annexes/20130719184036_Convention_Syntec_Annexe_01.pdf

Pour la demande de reclassification :

Vous allez reprendre l'intégralité de vos tâches en les faisant coïncider avec le tableau de l'annexe Classification ETAM (pages 50/51 ou 12/13 :

http://www.syntec.fr/fichiers/Annexes/20130719184036_Convention_Syntec_Annexe_01.pdf

Par contre, j'ai du mal à vous suivre :

Etes vous toujours intérimaire ou salarié en CDD avec la SSII ?

Par **gaston_nguyen**, le **21/04/2014** à **11:55**

@glazick:

Bonjour,

Pour la validation du Titre AFPA, j'avais déjà consulté la doc que vous m'avez envoyé, mais j'avais raté un détail à propos du "Niveau 3" et qui se situe en page 45. La question de la validité de mon Titre professionnelle est donc maintenant étayée et incontestable.

Vous vous demandez si je suis intérimaire ou salarié en CDD? Je ne suis pas en CDD, c'est sûr. Par contre, comme je le disais à "pmtedforum" précédemment, depuis le 31/03/2014 jusqu'à aujourd'hui j'ai poursuivi mon travail chez le client de ma SSII, et ce, sans nouveau contrat, en tout cas à ma connaissance. Mon agence d'intérim a prétendu m'avoir fait avec un gros retard un 4ème contrat d'intérim et m'affirmé que j'aurais du le recevoir vers le 10-12/04/2014. A ce jour, toujours rien. Du coup, je ne sais même pas qui va me payer pour le mois en cours, ni même comment va évoluer ma situation. C'est justement sur ce point que je demande à l'Inspection du Travail de clarifier la situation.

A noter que le Manager de ma SSII m'a demandé depuis fin Mars (période où s'achève mon 3ème contrat d'intérim) de lui remplir un CRA (Compte Rendu d'Activités) ayant valeur de feuille d'heures. Or d'après mes autres collègues, salariés de cette SSII, remplir ce CRA est réservé aux employés dont l'embauche a déjà été décidée car, dans mon cas, en temps normal, je devrais transmettre mes feuilles d'heures à mon agence d'intérim et non pas à ma SSII.

Par **P.M.**, le **21/04/2014** à **11:58**

Bonjour,

La Convention Collective applicable dans l'entreprise utilisatrice n'a pas à figurer sur les documents remis par l'intérim...

Pour alerter l'Inspection du Travail qui n'est pas la DIRECTE (ex DDTEFP) , il me semblerait beaucoup plus judicieux de prendre un rendez-vous plutôt que de le faire par mail (si vous le trouvez ou par lettre recommandée avec AR ce qui pourrait être considéré comme comminatoire...

D'autre part, je vous conseillerais de conserver copie des CRA remis à l'entreprise utilisatrice et de ne rien transmettre à l'agence d'intérim...

Par **gaston_nguyen**, le **21/04/2014** à **12:38**

Pour la CCN (Convention Collective Nationale), j'avais bien compris. Effectivement, la CCN Syntec n'a pas à être mentionnée sur mes contrats d'intérim. Par contre, n'est ce pas la CCN du Travail Temporaire (IDCC 3212) qui devrait être mentionnée dessus? C'est cette question que je me suis posé.

Pour la DDTEFP, c'est trop tard, j'ai déjà envoyé le mail. Qu'entendez vous par "comminatoire?"

Je demande juste à l'Inspection du travail de tirer l'affaire au clair pour savoir:

* si j'ai effectivement droit de prétendre à un CDI?

* si les choses ont bien été faites dans le respect de la légalité par mon agence d'intérim et ma SSII?

* si l'attitude de ma SSII traduit effectivement ou non une volonté de se débarrasser de moi après près de 9 mois de bons et loyaux services?

Bref, j'aimerais qu'elle confirme ou non le fait "que je suis dans mon bon droit", et qu'elle intervienne, si nécessaire; pour faire respecter mes droits.

Par **glazick**, le **21/04/2014** à **13:00**

En effet, la CCN SYNTEC n'a pas à être mentionné sur les contrats de mission d'intérim, néanmoins tout intérimaire dépend de la CCN de l'entreprise utilisatrice.

Par **P.M.**, le **21/04/2014** à **13:18**

Normalement effectivement, c'est les Accords nationaux applicables aux entreprises du travail temporaire qui devraient figurer sur les feuilles de paie d'intérim mais je ne vous ai évidemment pas dit que pour un certain nombre de dispositions ce n'était pas la Convention Collective de l'entreprise utilisatrice à laquelle il fallait se référer puisque je vous ai répondu en fonction...

Disons que j'entendais par comminatoire comme une exigence si ça ne va pas jusqu'à une menace...

Vous demandez donc à l'Inspection du Travail qui ne se trouve vraisemblablement pas dans ce même lieu de vous confirmer ce que vous savez déjà par l'art. L1251-32 du Code du Travail alors qu'il serait plus utile qu'un contrôle soit fait pour savoir quand le dernier contrat de mise à disposition a été ratifié, s'il y en a au-delà du mois de mars...

Mais vous faites comme vous voulez...

Par **gaston_nguyen**, le **21/04/2014** à **15:28**

Ok, je comprends mieux ce que signifie "comminatoire". Pour ma part, avant que mon Manager exige une réponse sous peu pour sa proposition de CDI, je lui avais déjà envoyé un mail pour faire le point avec lui et lui demander s'il pouvait m'aider à régulariser la situation que ce soit avec mon agence d'intérim ou en me faisant un CDI.

Je lui ai même précisé que "ma démarche partait de l'intention de savoir si nous allions poursuivre la collaboration à plus long terme ou non? et de quelle manière?" Je lui ai même précisé que je ne le force pas à m'embaucher en CDI car je considère que le forcer à me prendre en CDI contre son gré serait contre-productif pour ma carrière.

A vrai dire, en ce qui concerne ma démarche auprès de l'Inspection du Travail, c'est un peu plus qu'une simple demande de confirmation car [fluo]"j'espère bien qu'un constat écrit sera

dressé et me permettra d'étayer mes propos sans contestation possible"/[fluo], et ce que ce soit avec mon agence d'intérim ou ma SSII.

Mon agence d'intérim prétend avoir fait mon 4ème CTT avec un gros retard car mon Manager a tardé à lui répondre. Quant à lui, il prétend que son Service RH a fait ce qu'il faut en temps et en heures, et que par conséquent "ni lui, ni sa SSII ne peuvent être tenu pour responsable des erreurs de celle-ci, et en plus il ajoute qu'il n'est pas légalement tenu de m'offrir un CDI, mais qu'il le fait grosso modo par bonté d'âme, et qu'il me déconseille fortement de ne refuser cette occasion en or"

[fluo]Je n'ai aucun moyen de savoir qui a tort ou qui a raison, ni même qui dit la vérité.
[/fluo]C'est pour ça que je demande à L'Inspection du Travail d'élucider le mystère, et donc, indirectement (car je ne l'ai pas précisé clairement) de [fluo]vérifier si ce 4ème CTT a vraiment été fait? et si oui, s'il a été fait dans les délais légaux qui s'imposent?[/fluo]

[fluo]Primo, comment puis-je être sûre que mon Manager n'est pas en train de me rouler dans la farine en profitant de la méconnaissance de mes droits?[/fluo] surtout qu'il n'a jamais joué franc jeu avec moi jusqu'à maintenant?

[fluo]Secondo, vous ne trouvez pas bizarre qu'une SSII qui prétend vouloir embaucher un intérimaire attende qu'il soit sans contrat d'intérim pour lui proposer un CDI? [fluo]

[fluo]Tertio, il a lui même prétendu que j'ai fais mes preuves, [fluo]que je suis un bon Technicien et qu'il aimerait garder. [fluo]Pourtant, pour son offre de CDI, il veut m'imposer une période d'essai de 2 mois renouvelable une fois (4 mois d'essai au total) et a refusé d'en déduire la durée des mission que j'ai déjà effectuée du 07/01 au 28/03/2014. Vous, vous ne trouvez pas ça bizarre?[/fluo] Moi j'ai l'impression que quelque chose sonne faux.

Le Droit du travail, c'est bien beau, mais le fait de mentionner une règle prévue dans le Code du travail ne suffit pas à la faire appliquer.

[fluo]Vis à vis d'un employeur la parole d'un employé n'a aucune valeur, surtout quand elle est fondée sur une présomption. [fluo]Aussi, j'ai tendance à penser qu'un employeur peut mettre en doute la parole d'un employé, mais pas celle d'un représentant de l'Inspection du travail.

La preuve en est que "[fluo]lorsque j'ai dit à mon Manager que; [fluo]vu le contexte dans lequel mes fonctions ont été renouvelées; [fluo]d'après ce que dit la loi au sujet du délai de 2 jours ouvrables, je suis réputé être déjà en CDI chez lui",[/fluo] il m'a retourné: [fluo]"ça c'est toi qui le dit, moi, ce que je sais, c'est que mon RH m'a dit que tout a été fait dans les règles".[/fluo]

Par P.M., le 21/04/2014 à 18:55

Alors je me demande bien pourquoi vous voulez savoir ce qu'il en est juridiquement puisque de toute façon vous ne voulez pas faire valoir vos droit et pourquoi vous voulez savoir à quel niveau vous devriez être embauché à part de satisfaire une simple curiosité...
Il sera tout aussi improductif pour votre carrière que l'Inspection du travail intervienne de votre

point de vue...

Il n'y a pas besoin de se gratter la tête longtemps pour savoir si le CTT a été fait car de toute façon, il ne vous a pas été transmis dans les délais légaux...

Que je sache pour l'instant à moins que vous ai mal compris la SSII ne vous a pas proposé de CDD et n'avait pas l'intention de vous en proposer...

En plus, vous proposer une nouvelle période d'essai ou plutôt vous l'imposer est également illégal, alors s'il n'essaie pas de vous rouler dans la farine moi je veux bien ou alors il faudrait que ce responsable se renseigne un minimum...

Je n'ai pas à trouver ça bizarre ou pas, car je n'interviens pas sur un forum de psychologie mais juridique...

On peut se demander alors à quoi peut servir le Code du travail si on ne peut pas le faire appliquer mais apparemment vous trouvez des preuves là ou évidemment, il n'y en a pas car déjà une entreprise qui renouvelle ou conclut des contrats précaires de cette manière n'est pas clair et cependant c'est le même DRH qui l'a fait...

Enfin, pour ma part, je pense avoir essayé de vous informer et je ne vois pas ce que maintenant je pourrais vous apporter de plus car c'est à vous de savoir ce que vous voulez en connaissance de cause...

Par **glazick**, le **22/04/2014** à **06:04**

Bonjour,

Il est évident que la RH ne va pas dire que vous êtes de fait en CDI.

Quelques liens :

<http://www.audard-schmitt.com/2013/03/03/cdd-attention-a-la-transmission-tardive-au-salarie/>

http://avocats.fr/space/jpschmitt/content/quel-delai-pour-transmettre-le-cdd-au-salarie--_29D90900-7243-4B9F-902F-7348C20E4212

<http://www.echos-judiciaires.com/droit/jurisprudence-remise-tardive-du-cdd-requalification-en-cdi-a9053.html>

Maintenant, je vous conseille fortement de contacter un syndicat afin de faire valoir vos droits et ne signez aucun contrat.

Car dans celui que l'on va vous faire signer, il y aura obligatoirement une clause de mobilité avec toutes les conséquences que cela comporte pour vous licencier dans 3 mois.

Par **glazick**, le **22/04/2014** à **06:11**

Et pour la période d'essai :

<http://business.lesechos.fr/entrepreneurs/ressources-humaines/3552902-periode-d-essai-ne-pas-oublier-de-deduire-la-duree-des-cdd-59841.php>

<http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail->

[article.aspx?secteur=PME&id_art=5030&titre=Embauche+en+CDI+suite+%C3%A0+des+CDD+success](http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail-article.aspx?secteur=PME&id_art=5030&titre=Embauche+en+CDI+suite+%C3%A0+des+CDD+success)

Par **P.M.**, le **22/04/2014** à **09:43**

Bonjour,

De toute manière, il y a déjà matière à requalification en CDI puisqu'un contrat d'intérim ne peut pas être renouvelé plus d'une fois pour ce même motif de recours sans respecter un délai de carence du tiers alors prétendre que le RH fait tout dans les règles relève de la galéjade pour ne pas dire de la tromperie délibérée...

Par **gaston_nguyen**, le **22/04/2014** à **22:24**

@pmtedforum:

En réponse à vos questions:

1) Si, je veux faire valoir mes droits, mais par la médiation et avec un constat établi par quelqu'un dont la parole ne peut pas être mise en doute. C'est pour ça que je souhaitait que l'inspection du Travail fasse preuve de discrétion tant qu'elle ne m'a pas établi un document me permettant d'appuyer mes propos.

2) Si j'ai demandé vos avis au sujet du niveau ou je devrais être embauché, c'est pour être sûr du Minimum garanti que je suis en droit de revendiquer dans mon cas.

3) "Oui, le CTT ne m'a pas été transmis", mais je ne peux être sûr à 100% que le délai légal a été violé tant que quelqu'un qui en a le pouvoir n'a pas vérifié auprès de l'URSSAF si ma DUE a été faite hors délai ou non. J'ai besoin d'une preuve incontestable car pour l'instant c'est ma parole contre la parole de mon Agence d'intérim et celle du Manager de ma SSII.

4) Vous avez bien compris, ma SSII ne m'a jamais proposé de CDI et ça m'étonnerait beaucoup qu'elle ait prévu de le faire.

5) Je suis d'accord avec vous, il me semblait bien que m'imposer une nouvelle période d'essai sans en déduire la durée de mes précédents CTT était illégal. Mais pour l'instant, mon Manager ne m'a informé de cette nouvelle période d'essai que verbalement, il ne l'a pas indiqué dans son mail de proposition de CDI.

6) Je ne crois pas que mon Manager soit mal renseigné. J'ai plutôt tendance à penser qu'il sait très bien ce qu'il fait et qu'il a l'habitude de contourner le Droit du travail. Cependant, je ne peux affirmer ça sur une simple intuition. Qui croirait ma parole vu que je ne suis personne et que lui est Directeur Commercial d'un groupe possédant un CA de 1,7 Milliards d'euros?

7) Je ne dis pas que le Code du Travail ne sert à rien. Je dis seulement que face à un employeur, "invoquer un article du Code du Travail ne suffit pas toujours à le convaincre de respecter les droits d'un salarié". Preuve en est que mon Manager s'en fout. C'est là qu'il est utile de faire appel à un Syndicat et/ou à l'Inspection du Travail. C'est d'ailleurs parce que c'était mon intention que j'ai demandé comment savoir à quel Syndicat et/ou Inspection s'adresser.

8) Je suis bien d'accord, prolonger des contrats précaires en les présentant comme des CTT successifs alors qu'il s'agit plus de contrats renouvelés, c'est à la limite de la légalité, mais là aussi seul un Syndicaliste ou un Inspecteur du travail pourrait l'affirmer (après avoir examiné les différents CTT) sans que sa parole soit mise en doute.

Maintenant j'attends la réponse de l'Inspection du Travail. J'ai aussi pris contact avec un représentant syndical de ma SSII.

Il m'a dit que ma situation sent l'entourloupe a plein nez et m'a formellement déconseiller de signer avant qu'il ait pu examiner tous les éléments de mon dossier.

Selon lui, mon Manager et son RH peuvent se faire durement sanctionner pour avoir osé tenter de m'imposer par écrit une rémunération inférieure au Minimum Conventionnel Garanti.

IL m'a aussi affirmé que l'audace qu'il a eu de m'affirmer que j'allais devoir une période d'essai sans tenir compte de mes précédents CTT n'allait pas rester sans suite.

Je verrais bien comment ça va évoluer.

Par **gaston_nguyen**, le **22/04/2014** à **22:31**

@glazick:

Merci pour les url au sujet de la transmission de CDD en retard et de la période d'essai. Cela me sera utile pour fournir, si nécessaire, à mon Délégué Syndical des arguments pour étayer ses propos.

Par **gaston_nguyen**, le **22/04/2014** à **22:40**

@pmtedforum:

Oui, il y a sûrement matière à bénéficier d'une requalification de mes CTT successifs en CDI, mais avec qui? avec l'Agence d'intérim? ou la SSII?

J'ai tendance à penser que ça serait plutôt avec mon Agence d'intérim, mais je me trompe peut être.

En tout cas un CDI avec une ETT ne m'intéresse pas.

Je suis bien d'accord "Prétendre que tout a été fait dans les règles", c'est du foutage de gueule manifeste.

Mon Délégué Syndical m'a d'ailleurs dit qu'il va demander des compte au Service RH car la volonté manifeste de mon Manager de décider d'une proposition abusive en concertation avec son RH relève de la tromperie. Je suis curieux de voir ce que le RH en question va lui sortir comme excuse.

Par **P.M.**, le **22/04/2014** à **23:06**

Bonjour,

Vous pensez bien que ce n'est pas l'Inspection du Travail qui va rédiger le contrat de travail même si comme médiateur elle va essayer de faire comprendre à l'entreprise utilisatrice que vous êtes en CDI...

La DUE n'est pas en cause c'est le CTT qui doit être transmis dans les 2 jours ouvrables même si elle a été établie et ce serait à l'agence d'intérim de le prouver ou vous pourriez déjà conserver l'enveloppe avec le cachet de la poste, comme je vous l'ai déjà dit si vous le receviez...

D'ailleurs la DUE, ce n'est pas à l'utilisatrice qu'elle peut se trouver mais à l'agence d'intérim, en revanche un exemplaire du contrat de mise à disposition devrait s'y trouver s'il a été seulement établi...

Ce n'est pas que votre parole qui peut prouver que le Code du travail n'a pas été respecté, les faits sont là et les précédents CTT aussi...

Renouveler des CTT ou les prolonger en infraction du Code du Travail, ce n'est pas à la limite de la légalité, c'est complètement illégal...

C'est évidemment auprès de l'entreprise utilisatrice que la requalification en CDI doit être exigée car ce n'est pas l'agence d'intérim qui va devoir ouvrir une SII même si vous pourriez assigner les deux devant le Conseil de Prud'Hommes et c'est bien indiqué à l'[art. L1251-40 du Code du Travail](#) :

[citation]Lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en méconnaissance des dispositions des articles L. 1251-5 à L. 1251-7, L. 1251-10 à L. 1251-12, L. 1251-30 et L. 1251-35, ce salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission.[/citation]

Par **glazick**, le **23/04/2014** à **07:12**

Bonjour,

Je confirme avec pmtedforum.

La DIRECCTE n'a pas le temps matériel pour faire des constats dans ce type de situation.

Je le sais d'autant plus, puisque **je suis exactement dans la même situation que vous, Gaston.**

Par contre, j'ai anticipé mes actions en justice plusieurs mois auparavant.

Essayez de prendre de la hauteur et de réfléchir à la stratégie pour vous défendre.

Essayez d'anticiper et d'avoir deux coups d'avance par rapport à votre employeur.

Vous croyez que l'entreprise utilisatrice utilise ces moyens illégaux pour la première fois ?

Ils sont rodés et vont se défausser sur l'entreprise de travail temporaire si besoin.

Et vous croyez également que l'entreprise de travail temporaire n'est pas au courant des agissements de son client ?

Ils travaillent tous les deux main dans la main.

La requalification d'un contrat de mission peut se faire :

- avant la fin de la mission avec l'entreprise utilisatrice et donc continuation des relations contractuelles avec celles-ci
- après la fin de la mission avec l'entreprise de travail temporaire et donc licenciement sans cause réelle et sérieuse et retour à la case Pole-Emploi.
- Il est possible d'attaquer les deux en même temps mais pour des motifs différents
<http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/13213/un-salarie-peut-agir-contre-l-entreprise-de-travail-temporaire-et-l-entreprise-utilisatrice.html>
- Un autre article sur la requalification de CDD en CDI : <http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/13213/un-salarie-peut-agir-contre-l-entreprise-de-travail-temporaire-et-l-entreprise-utilisatrice.html>

Enfin, vous croyez que je passe mon temps à 7h00 du matin à vous répondre sans avoir un minimum de connaissances en droits social.

Je suis peut-être un DRH, un syndicaliste, un conseiller prud'hommal qui ne cherche qu'à vous aider.

Je vous ai donné différents liens.

Maintenant, contactez un syndicat ayant une branche qui défend les intérimaires.

Votre délégué syndical vous a donné les mêmes réponses que nous. Une fois que vous aurez eu la réponse de l'inspection du travail, qu'allez vous faire ?

Si vous n'êtes pas embauché définitivement en CDI dans l'entreprise utilisatrice, il faudra aller plus loin, voire très loin, ou laisser tomber et rechercher un autre job.

Par **gaston_nguyen**, le **25/04/2014** à **23:47**

@pmtedforum et @glazick:

J'ai du nouveau. Suite aux recommandation du Délégué Syndicale de ma SSII, j'ai répondu à la proposition de mon Manager en soulevant 2 questions:

[fluo]

1) La rémunération qu'il veut m'imposer d'avance et le Minimum Conventionnel[/fluo]

Vu que lui ai moi nous nous étions mis d'accord pour qu'il me fasse par mail une seconde proposition de CDI fondée sur une fourchette de négociation de 22 à 25K, mais qu'il m'a au final offert 22 à 23K en me fixant un ultimatum, je lui ai demandé [s]pour qu'elle raison; lui et son RH; ont-t-ils décidé d'un commun accord de me refuser le droit de négocier mon salaire en m'imposant un salaire fixé d'avance?[/s]

Vu que je je devrais être classé dans la [s]"catégorie ETAM, position 3.1, coefficient 400" [s]puisque je suis titulaire d'un Titre de niveau 3, je lui ai demandé [s]pourquoi sa proposition est-t-elle inférieure au Minimum Conventionnel Garantie auquel j'ai droit? et si je devais déduire de cette proposition que, lui et son RH, sont contre l'idée de m'embaucher en tant qu'ETAM, position 3.1?[/s]

[fluo]2) La durée de la période d'essai[/fluo]

Vu qu'il a refusé que la durée de mes précédentes missions soient déduites de la durée de cette nouvelle période d'essai alors que l'Article L1251-38 du Code du Travail prévoit que

[s]"la durée des missions accomplies au sein de l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédents l'embauche est à déduire de la durée de la nouvelle période d'essai éventuellement prévue",[/s] je lui ai demandé [s]si je dois interpréter son affirmation comme une erreur involontaire de sa part? ou comme un refus catégorique du Service RH?[/s]

Enfin, j'ai terminé mon mail en lui disant que s'il n'a pas les réponses à mes interrogations, il vaut mieux qu'il me donne le mail de son RH pour que je puisse en parler directement avec lui.

Hier, il a refilé l'affaire à une dame de son Service RH, il m'a donné son mail et m'a dit qu'elle me contactera pour convenir d'un RDV et discuter de tout ça directement avec moi.

Après relance, j'ai reçu un duplicata de mon 4ème contrat d'intérim hier (24/04/2014) pour la période du 01 au 30/04/2014, et sur conseil de mon Délégué syndical, je l'ai renvoyé pour régulariser ma paie.

Enfin, hier après midi, un Inspecteur du Travail m'a appelé. Il m'a dit que m'avoir laissé travailler du 01 au 24/04/2014 sans m'envoyer un CTT en bonnes et dues formes est grave, mais qu'il y a pis car la conclusion d'un CTT pour mettre un intérimaire à la disposition d'une SSII est légalement interdit puisque elle fait intervenir 4 interlocuteurs dans la relation contractuelle (l'Intérimaire, l'ETT, l'Entreprise Cliente de l'ETT, et les Clients de l'Entreprise déjà cliente de l'ETT) alors que l'intérim est basé sur une relation triangulaire (l'intérimaire qui signe un CTT avec l'ETT, l'ETT qui met l'intérimaire à la disposition de l'Entreprise Cliente, l'Entreprise cliente qui intègre l'intérimaire dans son personnel).

Partant de là, l'Inspecteur du Travail m'a dit que s'il intervient maintenant pour constater les infractions de mon agence d'intérim et de ma SSII, mon Manager sera convoqué devant les Prud'hommes et j'aurais droit de bénéficier d'une requalification en CDI prenant effet au 1er jour de la 1ère mission d'intérim que j'ai fait pour sa SSII.

Cependant, il préfère s'abstenir d'intervenir tout de suite pour ne pas gâcher mes chances de négociations avec le Service RH de cette SSII. Il attend de voir si cette SSII va prendre en compte ou non mes remarques quant aux points illégaux de la proposition de mon Manager.

Au cas où le Service RH persisterait à faire fi de la loi pour ne pas m'embaucher alors qu'ils sont en torts, il m'a demandé de le prévenir pour qu'il lance la procédure.

Honnêtement, pensez-vous que ça vaille le coût de faire valoir ses droits devant les Prud'hommes? est-ce que ça ne sera pas du temps perdu pour rien? et surtout un coup à griller à ma réputation auprès de tous mes futurs employeurs?

Par **glazick**, le **26/04/2014** à **06:01**

Bonjour,

De toute façon, vous êtes déjà en CDI.

1 - Soit la SSII accepte ce fait et vous garde

2 - Soit la SSII refuse et met fin à votre contrat à la date prévue et il faudra l'attaquer devant le CPH que vous étiez en CDI.

Ce que je vous conseille :

1 - Lisez les liens suivants :

<http://www.nvo.fr/article.php?nbr=2&IDssrubrique=94&IDchapitre=2555>

<http://chronique-ouvriere.fr/spip.php?article794>

<http://www.infoprudhommes.fr/lettre-type/314-argumentaire-en-r%C3%A9f%C3%A9r%C3%A9-et-au-fond-pour-contester-le-motif-de-recours-%C3%A0-des-missions>

2 - Prenez contact rapidement avec un syndicat

3 - Assignez par voie d'huissier l'entreprise utilisatrice avec demande à titre principal la requalification de vos contrats de missions temporaires en CDI et à titre subsidiaire la continuité des relations contractuelles avec l'entreprise utilisatrice dans l'attente du jugement au fond

4 - Faites une saisine devant le bureau de jugement pour une requalification de CTT en CDI en vertu de l'application L.1251-39 CT

5 - Dépechez vous, car il faut que l'exécution provisoire ordonnant la continuité des relations contractuelles ai lieu avant la fin de votre mission d'intérim.

Vous serez ainsi couvert au vu de la jurisprudence :

Cass. Soc. 6 février 2013 – Pourvoi n°11-11.740

«Il résulte de l'article R. 1455-6 du code du travail que le juge des référés peut, même en l'absence de disposition l'y autorisant, ordonner la poursuite des relations contractuelles en cas de violation d'une liberté fondamentale par l'employeur ; lorsque la rupture illicite d'un contrat à durée déterminée avant l'échéance du terme comme intervenue en dehors des cas prévus par l'article L. 1243-1 du code du travail, fait suite à l'action en justice engagée par le salarié contre son employeur, il appartient à ce dernier d'établir que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice, par le salarié, de son droit d'agir en justice.»

Cass. Soc. 18 décembre 2013 – Pourvoi n°12-27.383 – arrêt n° 2245 FS-P+B+R

«Lorsqu'une décision, exécutoire par provision, ordonne la requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, la rupture du contrat de travail intervenue postérieurement à la notification de cette décision au motif de l'arrivée du terme stipulé dans ledit contrat à durée déterminée est nulle.»

Par glazick, le 26/04/2014 à 06:10

Une fois, que vous avez fait le nécessaire pour assigner l'entreprise utilisatrice, envoyez moi par message privé votre mail afin que je vous guide dans vos démarches.

Pour le coefficient et votre rémunération, acceptez pour l'instant. Si vous allez au prud'hommes, il sera assez tôt pour demander une reclassification.

Les informations sur le net ne manquent pas pour démontrer si besoin, que le coefficient 400 est celui qui doit vous être appliqué.

NE TARDEZ PAS - APRES LA DATE PREVUE SUR VOTRE CONTRAT DE MISSION, IL SERA TROP TARD.

Par **P.M.**, le **26/04/2014** à **08:33**

Bonjour,
Personnellement, je ne tiens pas à m'exprimer...