Image not found or type unknown

Fin de contrats 18 mois, CDD vers CDI ? Options ?

Par **Ayo63**, le **17/10/2011** à **22:48**

Bonsoir

Cela fait bientôt 18 mois consécutifs que je travail dans la même entreprise (plusieurs CDD et avenants), avec il y a quelques mois une demande si je serai intéressé par un CDI, à l'époque j'ai dit oui

Bref, la situation de la boite s'étant pas mal dégradé, le CDI n'est probablement plus d'actualité (beaucoup de modulation à prévoir pour les CDI actuels, pas mal de CDD qui partent...), mais sait-on jamais, parfois la logique n'est pas compréhensible ici... mais je préfère savoir quels sont mes options

Dans le cas où il n'y aurait pas de CDI, je touche mes primes de fins de contrat et congés payés

Dans le cas où l'on me propose de signer un CDI
// 1 // Si je dis non, je perds uniquement la prime précarité ? (quoique au final c'est déjà beaucoup et peut-être pas dans mon intérêt malgré certains projets)(http://www.legavox.fr/forum/travail/salarie/contrat-de-travail/refus-droit-assedic_29848_1.htm)

On m'a toujours dit qu'il fallait attendre 1/3 du temps avant de pouvoir ressigner un CDD, soit 6 mois minimum après 18 mois consécutifs

// 2 // Qu'en est-il pour un CDI ? (S'il n'y a pas de délai peut-être est-il possible négocier afin de le signer que plus tard après la crise et une fois les modulations terminées ? j'en demande sûrement beaucoup là...)

// 3 // A propos de la modulation (On ne travail pas une semaine, voir beaucoup plus, et on reviendra plus tard les samedi pour récupérer les heures qui ont été payées) Sommes nous obliger d'accepter cela ? Ne pouvons nous pas tout prendre sur nos congés si on en as ? Ou même faire du sans solde ? Plutôt que de travailler plus tard 6j/7j sans rien gagner de plus ?

// 4 // Autre question à part, l'employeur as-t-il des obligations d'informer du renouvellement ou non d'un employé plusieurs jours avant la fin du contrat ?
J'en ai vu apprendre leur départ le jour même ou la veille, je trouve cela pas très respectueux mais si la loi l'autorise... ?

Il s'agit là de mon premier emploi donc quelques questions sont peut-être très simples

Merci d'avance !

Par **P.M.**, le **17/10/2011** à **23:04**

Bonjour,
Vous auriez dû percevoir l'indemnité de précarité au terme de chacun des CDD éventuellement après son renouvellement...
L'indemnité de congés payés pour ceux non pris pouvant ne venir qu'au terme du dernier non suivi de CDI...
En cas de refus d'embauche en CDI pour un poste équivalent, l'indemnité de précarité n'est pas versé uniquement sur le dernier CDD ou son renouvellement...
Une période de carence n'est pas systématiquement obligatoire suivant le motif de recours du CDD, en tout cas, elle ne s'applique pas pour embauche en CDI...
Il n'y a aucune obligation légale que l'employeur doive respecter un délai de prévenance pour prévenir le salarié d'une proposition de renouvellement, d'un nouveau CDD ou d'un CDI, le tout est que cela se fasse avant le terme du dit CDD...

Par **Ayo63**, le **17/10/2011** à **23:15**

Entendu et merci beaucoup pour ces réponses claires et rapides, il reste une question sur la modulation que j'ai probablement rajouté pendant que vous répondiez

[citation]// 3 // A propos de la modulation (On ne travail pas une semaine, voir beaucoup plus, et on reviendra plus tard les samedi pour récupérer les heures qui ont été payées) Sommes nous obliger d'accepter cela ? Ne pouvons nous pas tout prendre sur nos congés si on en as ? Ou même faire du sans solde ? Plutôt que de travailler plus tard 6j/7j sans rien gagner de plus ? [/citation]

Par **P.M.**, le **17/10/2011** à **23:29**

Effectivement, je n'avais pas pu répondre à propos de la modulation du temps de travail mais qui doit être appliquée suivant certaines règles et je vous propose ce dossier

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés