



## Periode d'Intérim de 18 mois "dépassée"

Par **Marina011**, le **02/01/2013** à **21:54**

Bonjour a toutes et a tous,

Il s'agit là de mon premier message posté sur ce forum. Je me permets de vous solliciter pour obtenir un élément de réponse quant à ma situation professionnelle du moment.

J'ai travaillé en tant qu'Interimaire depuis Juin 2011. Mon contrat de travail n'a cessé d'être prolonger au fil des mois avec une légère modification apporté sur le motif de la mission d interim (Une combine des boites d interim => Monnaie courante).

La dessus (Modification du motif de la mission), je ne voyais aucun inconvénient. Je bossais et donc je gagnais mes sous pour subvenir à mes besoins. Dans un contexte très particulier connu de tous, je n'avais pas le choix.

Bref...j'ai réalisé mon 18ème mois d'Intérim au mois de Décembre 2012. Mes responsables m ont proposé de rester plus longtemps pour continuer à bosser sur un sujet sur lequel je suis la seule à realiser.

Patatra...j'entamerai donc un 19eme mois d'Interim.

La boite d'interim m'a contacté pour me proposer une incroyable solution pour me permettre de continuer :

- Une augmentation allant de 75 à 100€ Brut Mensuel qui sera à décider avec le client.

Suite aux échanges entre la boite d'interim et le client pour qui je travaille, il a été décidé q'une augmentation de 75€ serait donnée (Je voulais 100€ mais bon tant pis).

1/- Pouvez vous me dire d'ou provient la tranche d'augmentation que je n'arrive pas à trouver ? Est ce légale ?

Le contrat mis a jour n'a pas encore été signé. Seront modifiés, l'intitulé du poste que j'occupe (meme si je ferai excatement le meme boulot) et le salaire.

Merci d'avance pour votre retour

Sincères salutations

Marine.

Par **P.M.**, le **02/01/2013** à **22:13**

Bonjour,

Il me semble qu'il serait plus clair si vous exposiez exactement la situation sans y inclure au moins en même temps des commentaires...

Il faudrait savoir si ce que vous appelez des prolongations est la signature de différents contrats avec la même date de début de mission mais à chaque fois un terme plus lointain ou un renouvellement du contrat d'origine ou des contrats successifs et dans ce cas quels sont leurs motifs...

D'autre part, je ne comprends pas votre interrogation sur la tranche d'augmentation car il ne me semble que le problème ne se pose pas ainsi...

En tout cas, un simple changement d'intitulé de poste ne devrait pas empêcher une requalification en CDI si c'est le cas...

Par **Marina011**, le **02/01/2013** à **22:27**

Bien, veuillez m'excuser pour les ocmmentaires.

[citation]Il faudrait savoir si ce que vous appelez des prolongations [/citation]

Il s'agit de plusieurs renouvellement de contrat. A la fin de chaque période d'environ deux mois, un nouveau contrat m'était présenté pour signature.

[citation]quels sont leurs motifs[/citation]

Sur le contrat était inscrit mon poste : Technicienne A. Cet intitulé n a pas changé des 18 mois d Interim.

Par contre le motif changeait d un contrat a un autre (Accroissement d activité, Mise en nomenclature, Controle Essai etc....)

[citation]D'autre part, je ne comprends pas votre interrogation sur la tranche d'augmentation car il ne me semble que le problème ne se pose pas ainsi...[/citation]

Et bien, le CDI ne peut etre proposer par la société cliente pour des raisons économiques. Donc seule la construction d un nouveau contrat, avec nouvelle période de debut et de fin de mission, semble la seule issue. Et pour cela on m'a présenté la démarche qui pourrait me permettre de continuer en Intérim.

- Modification de l'intitulé du poste
- Augmentation de salaire (75 à 100€)

Mon intérogation porte seulement sur l augmentation. A savoir si c'est l'égale.

Ont ils le droit de me proposer cela ?

Merci

Par **P.M.**, le **02/01/2013** à **22:42**

L'employeur peut bien sûr vous augmenter par l'intermédiaire de l'entreprise utilisatrice en plus de suivre le salaire minimum conventionnel mais il semble que la conclusion de contrats successifs en accroissement "temporaire" d'activité sur le même poste de travail même avec des caractéristiques différentes soient suffisante pour pouvoir prétendre à la requalification en CDI et peut-être même directement devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par ailleurs, l'entreprise utilisatrice peut vous embaucher en CDI quand elle veut à l'issue d'un contrat de mission et je ne comprends pas trop quelles raisons économiques pourraient l'en empêcher...

Par **Marina011**, le **02/01/2013** à **23:14**

Oui le droit d'augmenter mon salaire ok, mais je ne sais pas sur quelle base ils mentionnent la tranche évoquée précédemment. La convention, encore faudrait-il la connaître, je ne la connais pas.

L'entreprise traverse des difficultés. Du chômage partiel se propage un peu et plusieurs salariés sont donc sans activités. Personne pour me remplacer et malgré les tentatives de l'entreprise de me mettre en fin de mission. En parallèle la direction a gelé les embauches donc pas de Cdi d'après eux. Je suis un peu perdue.

Donc si je comprends votre raisonnement, je possède assez d'arguments pour attaquer la boîte utilisatrice? Et la boîte d'interim, que peut-elle risquer?

Merci beaucoup pour votre aide

Par **P.M.**, le **02/01/2013** à **23:28**

La Convention Collective applicable dans l'entreprise utilisatrice doit être affichée sur le lieu de travail et un exemplaire actualisé doit être tenu à disposition pour consultation...

Vous pourriez apparemment effectivement demander la requalification de vos contrats de mission suivant [ces dispositions du Code du Travail](#) mais je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail, voire d'un avocat spécialiste...