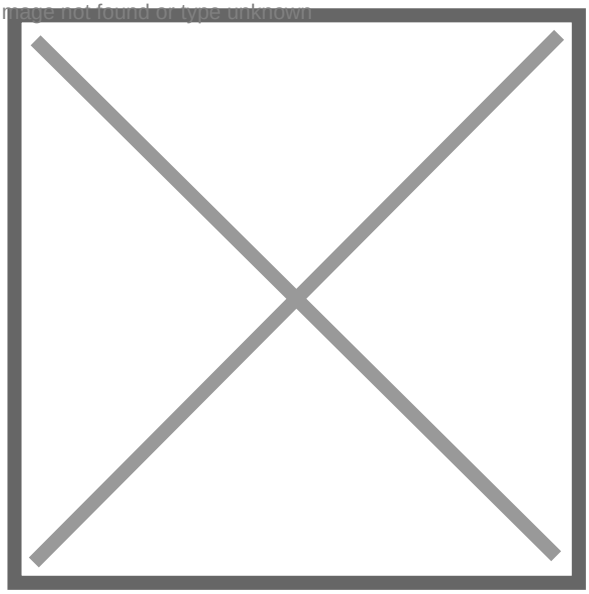
Image not found or type unknown



Multiple contrat interim arreter pour me replacer par un cdi

Par **Any**, le **14/12/2009** à **18:12**

Bonjour,

en interim depuis Juillet 2006 pour le même contrat sans interuption, avec Un contrat de 3 mois suivie d'un renouvellement...

Mon employeur ne renouvellera pas mon prochains contrat pour me remplacer par un CDI qu'il a de disponible.

QUelle sont mes droits et recours ?

Merci pour votre aide, cdt.

Par **kindermaxi**, le **15/12/2009** à **08:29**

Bonjour,
Je suis étonnée que pendant plus de trois ans vous n'ayez pas eu une semaine par ci ou par là entre deux contrats ?!
Vos contrats étaient-ils toujours avec la même agence ?

Par **Any**, le **15/12/2009** à **08:58**

Bonjour,

la situation est assez compliquer.

le client(A) a decider de sous traiter son infrastructeur informatqiue a une premiere grose societe(B), celle ci de part ces rachats est obliger de traité avec une autre entreprise(C) sur le territoire francais. C'est cette entreprise qui emploi la societe d'interim(D) qui fait appel a moi et qui impose des contrat de 3 mois (avec tres certainement des directive de la part des autres)

Ma misssion : faire vivre l'existant juqu'a la mise en place de leurs structure.
Celle ci n'aboutis pas, et a peu de chance d'aboutir un jour. deja 4 ans contre 6 mois vendu au depart.

Les contrats que je recois se suivent date a date (a un week end pret a l'occasion) les seul absence que j'ai eu sont quelques jours maladie ici et la et des congés paternités, et je me suis offert une semaine de Congé payé l'an dernier. A part cela si l'on s'en tien au contrat ceux ci se succede seul change l'intitulé du poste et les dates. 1 contrat de 3 mois suivi d'un avenant de 3 mois. Mise a 0 des compteurs on me paye mes primes... et on enchaine sans coupure par un autre contrat de 3 mois ...

Ce qui semble se tramer actuellement c'est que l'obligation de travailler avec cette societe(C) par la societe informatique(B) na plus court. Le client (A) est en frois avec tout le monde(B et C) et a deja lancer des procedure penal.
(C) a decider de traiter directement avec (A) en remplssant les interim par de CDI qu'il a sur les bras du faite de perte de differents contrats.

en esperant que ca soir un poil plus clair

Any

Par **kindermaxi**, le **15/12/2009** à **09:10**

Merci pour toutes vos précisions très claires.
Malheureusement, vous ne pouvez rien faire à part proposer votre candidature libre au client A, ou continuer avec votre entreprise D.
Vous auriez eu un recours uniquement si le contrat avait duré au même poste donc au même intitulé.
En général au bout de trois prolongations de contrat, soit l'entreprise vous engage, soit elle vous laisse une semaine de repos pour vous reprendre sur le même poste.
Désolée.
Bonne journée.

Par **Any**, le **15/12/2009** à **12:09**

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

J'ai un peu de mal a accepeter la reponse,

sur le simple fait de changer l'intitulé d'un poste en contrat interim qu'une entreprise puisse continuer a renouveller indefiniment un contrat est totalement abusif a quoi bon faire des CDI dans ce cas , si il ont une flexibilité pareil.

je suis de base informaticien (titre assez vague de part son concepte)
voila le genre d'intitulé que j'ai eu pour le mm poste phisique

Surcoit d'activité
depart de M. xxx (qui été lui mm interimaire a coté de moi en surcroit d'activité)
Hot liner
N2
expert technique
createur de procedure
preparateur materiel
...

on peut tourner comme cela encore longtemps

Par **kindermaxi**, le **15/12/2009** à **12:38**

Tout à fait, c'est également pour cela que beaucoup d'entreprise font appel à des agences d'intérim et que celles-ci fonctionnent autant.
Car même si un intérimaire revient cher à la base à une entrerirse, cela lui revient moins chère que des indemnités de licenciement.
Mais en étant intérimaire, on sait et accepte à la base si on est là pour un cdd (ce qui est la base en général) ou un poste à pouvoir (ce qui est plus rare).

Par **Any**, le **15/12/2009** à **14:58**

il ya qd mm une legislation sur les interimaire qui fixe des limittes a 18 mois consecutif au sein d'une mm entreprise. selon les conseiller CGT du groupes je suis en droit de reclamer un CDI.

ce qui ne m'interesse pas bcp dans le sens ou il feront tout pour me pourir la vie si je les y force.

Par **kindermaxi**, le **15/12/2009** à **15:16**

Je n'ai pas mis la période, car j'hésitais avec entre 12 et 18 mois.
Par contre ayant été pendant une dizaine d'année intérimaire (par choix), il fallait que ce soit sur le même poste (intitulé contrat) et cette période pouvait être reconductible s'il y avait eu une semaine de congés suite aux 18 mois.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Peut-être que les droits des intérimaires ont changé, mais je doute.
Je pense également que par force une entreprise peut beaucoup de chose (donc l'entreprise C qui pourra vous mettre sur un autre poste et autre structure), pourquoi ne pas proposer votre candidature en libre comme dit plus haut.

Par **Any**, le **15/12/2009** à **15:42**

En tout cas merci pour vos reponces

Par **kindermaxi**, le **15/12/2009** à **17:23**

Désolée de n'avoir pu vous aider sur ce point.
Par contre, je serai vraiment intéressée pour une amie, si vous avez des précisions des 18 mois dans l'entreprise quelque soit le poste, svp ?

Par **Any**, le **16/12/2009** à **12:18**

voici quelque info sur un site du gouvernement

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-travail-temporaire.html

Quelle est la durée du contrat ?
Le contrat peut être renouvelé - une seule fois - s'il précise les conditions de son renouvellement ou s'il fait l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. La durée totale du contrat, compte tenu du renouvellement, ne doit pas dépasser la durée maximale autorisée.

La durée du contrat obéit à des règles particulières de prorogation pour certains salariés exposés dans le cadre de leur travail à des rayonnements ionisants.
Cas de recours Durée maximale
Contrat de date à date
Contrat sans terme certain

Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (1) 18 mois Fin de l'absence
Remplacement d'une des personnes visées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 du code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial …) (2) 18 mois Fin de l'absence
Attente de l'entrée en service d'un salarié sous contrat à durée indéterminée (1) 9 mois 9 mois
Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste 24

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

mois Impossible
Accroissement temporaire de l’activité de l’entreprise 18 mois Impossible
Survenance dans l’entreprise (entrepreneur principal ou sous-traitant) d’une commande exceptionnelle à l’exportation (2) 24 mois Impossible
Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité 9 mois Impossible
Emplois à caractère saisonnier (1) - Fin de la saison
Emplois pour lesquels il n’est pas d’usage de recourir au contrat à durée indéterminée (1) 18 mois Réalisation de

l’objet du contrat
Mission effectuée à l’étranger 24 mois Réalisation de

l’objet du contrat

(1) Le contrat doit mentionner une durée minimale d’emploi s’il ne précise pas de terme certain. (2) Dans ce cas le contrat doit être conclu pour une durée qui ne peut être inférieure à 6 mois.

Par **kindermaxi**, le **17/12/2009** à **00:15**

Bonsoir Any,
Je vous remercie beaucoup, je vais transmettre votre texte et votre lien à mon amie.
Bonne soirée.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés