



Réintégration dans la société suite à une requalification en cdi

Par **Rommy**, le **27/07/2012** à **18:39**

Bonjour,

Je suis intérimaire pour le même poste et la même entreprise utilisatrice depuis plus de 2 ans en contrats à la semaine. J'ai en ma possession des contrats non signés que je n'ai jamais retournés dans les 48 heures à l'agence d'intérim. De plus, j'occupe en réalité un poste lié à l'activité permanente de l'entreprise avec pour motif "remplacement de salarié absent" : différents salariés.

Aujourd'hui, je souhaite saisir le bureau de jugement pour une requalification de mes contrats de missions en CDI, mon souhait est de continuer à travailler dans la société en cdi. Or lorsqu'ils seront informés de ma démarche, je crains qu'ils ne me renouvellent pas mon contrat, je ne serais donc plus dans la société !

Et si mon contrat est requalifié en CDI pourrais-je réintégrer mon poste ?

Par **pat76**, le **27/07/2012** à **18:49**

Bonjour

Les noms des salariés absents sont mentionnés sur vos différents contrats.

Il sera facile de prouver s'ils étaient absents ou présents lorsque vous étiez en mission chez

l'entreprise utilisatrice.

Quant aux contrats intérimaires non signés par vous et que vous avez gardés, c'est une décision de votre part et la Jurisprudence de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation est très explicite dans ce genre de cas.

C'est volontairement que vous n'avez pas signé le contrat ou les contrats donc vous ne pourrez en demander la requalification en CDI.

Si vous faisiez éventuellement une demande de requalification en soulevant le fait que vous n'avez pas signé les contrats, vous serez débouté de votre demande.

J'ai encore pu le constater récemment au Conseil des Prud'hommes de Paris.

C'est seulement s'il est prouvé que vous occupiez un poste en permanence et qu'il n'y avait pas de salarié absent à remplacer sur le poste, que vous pourrez demander la requalification de vos contrats en CDI.

Cela ne signifie pas en cas de requalification que vous pourrez réintégrer votre poste, mais vous pourrez prétendre à des dommages et intérêts car la rupture du contrat sera considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par **Rommy**, le **27/07/2012** à **19:14**

Merci pour la réponse rapide,

Le souci c'est que parfois le contrat est remis après les 48 heures du délai légal. Que dois-je faire dans ce cas ? Dois-je le signer en le datant à la date du jour ? Et là forcément il ne renouveleront pas mon contrat la semaine suivante.

Les salariés absents que je remplace sont réellement absents, mais ils devraient avoir du personnel pour pallier à cela et non des intérimaires qui occupent en réalité un poste permanent ayant toujours les mêmes fonctions.

Je souhaite garder mon poste et ne plus être en situation précaire, lorsque je postule aux offres proposées par la société, ils ne daignent même pas me recevoir en entretien. Toutes mes demandes sont restées vaines en revanche je suis constamment rappelé en intérim.

Merci par avance de votre réponse

Par **pat76**, le **27/07/2012** à **19:41**

Bonjour

Lorsque le contrat vous est remis hors du délai légal des 2 jours ouvrables après celui de

l'embauche, vous signé le contrat mais avant de signé vous écrit :

Contrat remis à ma signature en date du....

Vous mettez la date à laquelle vous signez le contrat et ensuite vous signez en dessous.

Cela vous permettra de prouver que le délai légal de remise du contrat à la signature n'a pas été respecté et vous pourrez ainsi demandez la requalification en CDI.

En principe, si l'employeur a des postes de travail a proposer, il doit vous faire des offres d'emabauche.

Par **Rommy**, le **27/07/2012** à **20:02**

Merci mille merci pour la réponse.

Oui il y a des postes à pourvoir dans la société mais lorsque j'y postule, je ne suis même pas reçu ne serait-ce en entretien.

En revanche, il n'hesite pas à renouveler chaque semaine mon contrat

Par **pat76**, le **28/07/2012** à **15:03**

Bonjour

Un conseil, passez par la case inspection du travail pour faire examiner vos contrats, la personne qui vous recevra vous indiquera si il y a matière à demander la requalification en CDI.

Article L1251-36 du Code du travail:

A l'expiration d'un contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de mission, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat de mission, renouvellement inclus. Ce délai de carence est égal :

1° Au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est de quatorze jours ou plus ;

2° A la moitié de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement utilisateurs.

Article L1251-37 du Code du travail

Modifié par LOI n°2008-1249 du 1er décembre 2008 - art. 18:

Le délai de carence n'est pas applicable :

1° Lorsque le contrat de mission est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;

2° Lorsque le contrat de mission est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

3° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

4° Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 ;

5° (Abrogé) ;

6° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

7° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission, pour la durée du contrat non renouvelé.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 14 octobre 1998; pourvoi n° 96-40638:

" Lorsque l'entreprise utilisatrice continue à faire travailler un travailleur temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec l'entrepreneur de travail temporaire un contrat écrit de mise à disposition dans les deux jours ouvrables suivant le début de la nouvelle mission, le salarié est réputé lié à l'utilisateur par un contrat à durée indéterminée; celui-ci ne peut écarter cette présomption légale en apportant la preuve de l'existence d'un contrat verbal ou de la signature tardive du contrat de mise à disposition."

Article L1251-25 du Code du travail:

L'entreprise utilisatrice porte à la connaissance des salariés temporaires la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Par **Rommy**, le **28/07/2012** à **15:27**

Merci infiniment pour vos précisions.

J'ai apporté tous mes contrats mardi 24/07 à une avocate, qui part en vacances la première

quinzaine d'aout. J'aurai des nouvelles à son retour je pense.

En attendant, je vais me rendre à l'inspection du travail comme vous me le conseillez.

Merci encore pour votre disponibilité.