



Arrêt de CDD devant se transformer en CDI

Par **yyyyy**, le **17/07/2013 à 20:08**

Bonjour

Ma fille a été embauchée en Février 2012 en CDD de 11 mois renouvelé par un 2e CDD de 9 mois soit 18 mois au total. Ces CDD devaient se transformer en CDI après la fin du CDD. Or, 2 semaines après la fin du 2e CDD, le Directeur a convoqué ma fille pour lui signifier qu'elle ne faisait pas l'affaire et qu'elle devait prendre ses affaires et quitter immédiatement l'association (centre socio-culturel) dans laquelle elle travaillait en CDD depuis 18 mois. Est-ce légal ?

Par **DSO**, le **17/07/2013 à 20:57**

Bonjour,

J'ai un peu de mal à suivre vos explications:

- 1- 11 mois + 9 mois = 20 mois (et non pas 18 mois);
- 2- Votre fille a continué à travailler après la fin du 2ème CDD ?

Cordialement,
DSO

Par **moisse**, le **17/07/2013 à 21:18**

De toutes façons il y a un truc sur les dates.
Février 2012 et 11 mois cela donne Janvier 2013.
Si on rajoute 9 mois on est encore dans l'exécution du renouvellement.

Par **yyyyyy**, le **18/07/2013 à 12:42**

désolée, oui 1 CDD de 11 mois suivi d'1 CDD de 7 mois = 18 mois. A 15 jours de la fin du 2e CDD, l'employeur lui a dit qu'elle n'aurait pas le CDI et qu'elle pouvait partir de suite, les 15 jours restants étant payés par les heures de récupération qu'elle avait à prendre.

Par **moisse**, le **18/07/2013 à 15:11**

Franchement vous abusez de la patience des lecteurs.
Vous avez écrit : "Or, 2 semaines après la fin du 2e CDD.." et maintenant "A 15 jours de la fin du 2e ".
La différence est de taille, dans un cas on est en présence d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, dans l'autre dans la situation normale d'un CDD parvenu à son terme. Dans ce second cas il faut juste savoir si le contrat de travail faisait état d'un accord de modulation, sinon les "heures de récupération" sont en fait des heures supplémentaires et doivent être payées.

Par **yyyyyy**, le **18/07/2013 à 16:43**

Merci de votre patience. C'est bien 15 jours avant la fin du 2e CDD qu'on lui a signifié qu'elle pouvait partir sur le champ ou terminer le mois de juillet. Dans l'option "partir de suite", les 15 jours restant lui sont payés avec les heures de récupération qui lui étaient dues. D'où ma question : est-ce légal ?

Par **pat76**, le **18/07/2013 à 16:59**

Bonjour

Votre fille peut refuser la rupture du CDD et exiger de le poursuivre jusqu'à son terme et réclamer en plus le paiement des heures de récupération.

Elle est en CDD à temps complet ou à temps partiel? Combien y a-t-il d'heures de récupération?

A quelle date exactement se termine le CDD.

Quel était le motif de ce CDD?

Par **yyyyy**, le **18/07/2013** à **17:55**

le CDD devait se terminer le 31 août et il lui restait env. 70 H de récup. Le mercredi 17 juillet, on lui a dit qu'elle pouvait partir sur le champ et que les 15 jours restants lui seraient payés sur les 70 heures de récup. Ne s'attendant pas qu'on lui signifie aussi brutalement la fin du CDD alors qu'on lui avait dit qu'elle pourrait avoir un CDI à l'issue du CDD, elle n'avait pas le coeur de rester et elle est partie de suite.

Après 18 mois de CDD, 15 jours de préavis payés sur ses heures de récupération, est-ce légal ?

Par **moisse**, le **19/07/2013** à **09:22**

Il n'est nullement question ni de rupture ni de préavis.

J'ai posé une question restée sans réponse sur l'existence d'un accord de modulation.

Si l'accord existe, le CDD continue jusqu'à son terme, mais votre fille est en simple récupération, normalement payée jusqu'au bout.

Si l'accord n'existe pas, elle sera en droit de réclamer le paiement :

- * du reste de temps jusqu'à l'échéance
- * des heures supplémentaires (70).