



Renouvellement d'un CDD

Par **pichouley**, le **14/12/2014** à **17:49**

Bonjour,

J'ai signé un premier cdd de 5,5 mois dans le secteur privé qui a été renouvelé une fois pour 6 mois supplémentaires. Dans l'avenant de renouvellement, était stipulé qu'il se transformerait automatiquement en CDI ou se terminerait. Il va donc bientôt se terminer (à la fin du mois) et mon patron souhaiterait quand même poursuivre par un cdd. Sachant très bien qu'il ne peut faire un second renouvellement or ou conclure un deuxième cdd sans période de carance, il me propose de ramener l'avenant signé pour j'imagine le détruire et le rééditer en y rajoutant quelques mois supplémentaires. J'imagine que tout ça est illégal ? Comment puis je me protéger si j'accepte son "offre" ? Une simple photocopie du contrat avant de lui donner ?

Contactez l'inspection du travail ?

Je dois dire que je suis un perdu...

Merci d'avance

Par **moisse**, le **15/12/2014** à **15:35**

Bonjour,

Ce nouveau tripatouillage va vous permettre de travailler un maximum de 6 mois supplémentaires.

L'inspecteur du travail si vous arrivez à le contacter, lui ou un contrôleur, vous indiquera simplement que la manœuvre est irrégulière et c'est tout.

Si vous rendre l'original, une simple copie n'aura guère de valeur probante.

Vous n'avez donc aucun moyen de vous protéger sauf, peut-être, à faire constater par un huissier l'existence et la description du document en question.

Par **vanicorail**, le **15/12/2014 à 18:36**

Bonjour

Aujourd'hui , avec 5 millions de chômeurs , le rapport de force est devenu obsolète , soit vous acceptez ses tripatouillages , soit vous allez pointer chez Paul à la fin de votre CDD . Comme dit Moisse , contacter l'inspection du travail ne va qu'envenimer vos relations ôu c'est vrai , vous avez raison mais c'est le patron qui vous signe le chèque en fin de mois .

C'est vous qui voyez , (dixit LASPALESS)

Par **pichouley**, le **15/12/2014 à 23:03**

Il est évident que je vais dire oui c'est toujours ça de pis. Mais ce que je veux c'est garder une preuve de tout ça en cas de litige dans quelques mois. Histoire de pouvoir me retourner si jamais y'a un problème... Un conseille du CIRA m'a assuré qu'une photocopie suffisait mais je vais me renseigner pour faire constater le contrat par un huissier

Par **moisse**, le **16/12/2014 à 10:46**

Bonjour,

[citation]Comme dit Moisse , contacter l'inspection du travail ne va qu'envenimer vos relations[/citation]

Je ne dis pas cela. Je dis que l'inspecteur ou le contrôleur ne va pas intervenir du tout, ne va pas contacter l'employeur. Il va simplement dire :

* la méthode est irrégulière et vous pouvez refuser

[citation]Un conseille du CIRA m'a assuré qu'une photocopie suffisait [/citation]

J'ignore ce qu'est le "CIRA" mais j'éviterai désormais de m'adresser à eux pour obtenir ce genre de réponse.

Par **pichouley**, le **16/12/2014 à 11:02**

Centre interministériel de renseignements administratifs

Par **moisse**, le **16/12/2014 à 11:47**

En droit civil les principes concernant les preuves sont, notamment, les suivants:

* elles doivent être obtenues de bonne foi et loyalement, donc pas de vol, interception de courrier...

* elles sont considérées comme vrais jusqu'à administration de la preuve contraire.

En l'espèce votre photocopie sera considérée comme vraie, jusqu'à la production par l'employeur d'un original différent.

Par **pichouley**, le **16/12/2014 à 12:15**

D'accord. D'où l'intérêt de le faire constater par un huissier avant. Merci

Par **moisse**, le **16/12/2014 à 16:10**

C'est cela, d'autant que confronté à cette situation, les 4 juges risquent de valider le constat d'huissier sachant que le renouvellement d'un contrat est rarement supérieur en durée que le contrat d'origine.

Par **pichouley**, le **16/12/2014 à 17:12**

Sur les bulletins de salaire, est indiqué la date de fin du contrat d'ailleurs. et ça j'ai les originaux. Mais ce n'est surement pas suffisant

Par **moisse**, le **16/12/2014 à 18:32**

En tout cas cela fera partie d'un faisceau d'éléments de nature à faire prospérer vos prétentions, en cas de controverse ultérieure s'entend.

En fait la controverse ne pourra porter que sur l'absence de CDI à la fin du renouvellement "aménagé".

Auquel cas vos demandes seront donc de requalifier le CDD en CDI à compter de fin décembre 2014 et de conclure à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et sans respect de la procédure.