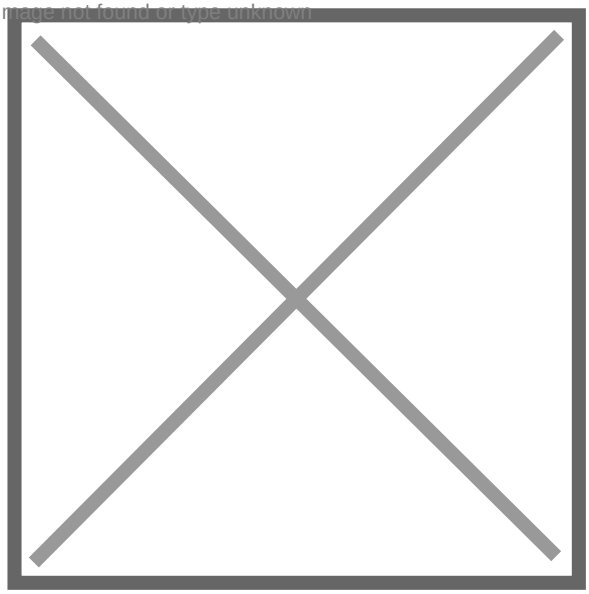
Image not found or type unknown



Requalification contrat intérim en cdi

Par **Johnbrego_old**, le **22/12/2007** à **14:08**

Posté le: Sam 22 Déc 2007 , 9:34 Sujet du message: Loi obligation Requalification Contrat intérim en CDI

Bonjour à tous ,
et merci d'avance pour vos conseils .

J'aimerais savoir quelle est la procédure obligeant un employeur à effectuer une embauche en CDI d'une personne intérimaire intervenant dans son entreprise .

Existe t'il une loi ou une jurisprudence, ou encore des textes sur ce point

En effet engagé de longue date au sein d'une entreprise , en tant qu'intérimaire MANPOWER , il y a marqué comme motif sur mon contrat intérim "Remplacement d'un salarié absent" . Avec le nom de la personne que je remplace mais pas la qualification précisé . il faut précisé que cette même personne, pour raisons de santé, à été déplacé sur un autre poste, mais au sein du même service

De plus depuis Novembre 2006, date de début de ma mission, j'ai toujours le même numéro de contrat (**Plus exactement il y a eu 1 contrat de Novembre 2006 à fin décembre 2006 puis 1 autre contrat qui a débuté le 1er Janvier** 2007 prolongé réguliérement au moins 5 à 6 fois depuis .

Mais ma mission est prolongée au coup par coup , par des renouvellement (ou avenant) pour des périodes allant e 1 à 3 mois .(J'ai du avoir environ 1 dizaine de renouvellements depuis le

début de ma mission)

J'aimerais savoir quel est le délai valable pour prétendre à une requalification de mon contrat Intérim en contrat CDI

A qui m'adresser pour faire valoir ce droit , s'il existe . Il y a t'il une procédure spéciale pour cela .

Par **jeanyves**, le **22/12/2007** à **15:37**

Bonjour,
L'article L124-4: Le contrat de travail liant l'entreprise de travail temporaire à chacun des salariés mis à la disposition provisoire d'un utilisateur doit être établi par écrit et adressé au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant sa mise à dispostion:
Il doit comporter:
1°La reproduction des clauses et mentions énumérées à l'article L124-3;
2°La qualification du salarié;...

L'article L124-3:"...
Ce contrat établi pour chaque salarié doit:
1° Mentionner le motif pour lequel il est fait appel au salarié temporaire; cette mention doit être assortie de justifications précisent qui, notamment , dans le ces cas prévus au1° de l'article L124-2-1, comportent le nom et la qualification de la personne remplacée ou de la personne à remplacer..."
Le contrat qui ne respecte pas les mentions obligatoires sera requalifié en CDI.

Il faut engager une procédure devant le Conseil de prud'hommes.(CPH)
Le CPH est saisi d'une demande en requalification enCDI.L'affaire est portée directement devant le bureau de jugement.Celui-ci devra statuer dans le délai d'un mois suivant le dépot de sa saisine.(article L124-7-1 CT).La décision du CPH est exécutoire de droit à titre provisoire.
En cas de requalification, vous avez droit à une indemnité au moins égale à 1 mois de salaire.

Restant à votre disposition,
Bonne journée.

Par **Johnbrego_old**, le **22/12/2007** à **17:59**

merci Jean Yves pour la réponse

mais j'ai d' autres questions :

Personnellement , pour ma part moi ce qui m'intéresse c'est d'être engagé et **GARDE[/b] en CDI dans l'entreprise pour être sûr d'y finir ma carriére (J'ai 52 ans ...). L'entreprise peut t'elle s'y opposer ?**

Par ailleurs suis je en droit d'obtenir une qualification en CDI correspondant a la

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

qualification de la personne employée (Il faut savoir que la peronne que je remplace nommément est au [fluo]niveau Echelon 5 alors que je ne suis qu'échelon 1[/fluo]

Enfin est t'il judicieux d'entamer la procédure avant la fin de la mission , ou vaut t'il mieux engager la procédure en fin de mission .
[fluo]Dans les 2 cas contre qui entamer la procédure . [/fluo]??,
Mon entreprise d'intérim ou bien contre l'entreprise utilisatrice .Comment procéder ???

Par **jeanyves**, le **22/12/2007** à **19:20**

re Bonjour,
Si l'employeur rompt le contrat immédiatement après la requalification, cette rupture est qualifiée par les juges d'atteinte aux droits et liberté du salarié entraînant la nullité du licenciement et la réintégration (article L120-2 code du travail).
Pour la qualification, je vous conseille de voir votre convention collective nationale ou accord d'entreprise.Il peut y avoir une référence d"ancienneté pour le niveau.Travail égal Salaire égal.
Si vous demandez avant la fin de la mission: Si le CPH dit ok requalification votre mission devient un CDI.
Si vous demandez à la fin de la mission:Si le CPH dit ok requalification vous aurez des Dommages -Intérets si vous n'êtes plus dans l'entreprise.
C'est l'entreprise utilisatrice qu'il faut assigner devant le CPH.
Je vous conseille pour ce genre de dossier d'être assisté soit par un avocat ou une organisation syndicale.
Restant à votre disposition,
Bonne journée.

Par **Johnbrego_old**, le **22/12/2007** à **19:59**

Remerci jean yves ,
mais d'autres questions me viennent à l'esprit :

Le siége de l'entreprise utilisatrice est sur paris (Dpt 75 .)mais moi je suis basé dans un centre sur le 77 . Quel conseil de prudhommes doit être saisi ??

Je me dois de préciser que cette entreprise [fluo]vient d'annoncer le fermeture de 2[/fluo] [fluo]sites , sur 3 ans [/fluo]; entrainant des départs en retraite anticipée .Ceci peut t'il jouer en ma défaveur .

A defaut sauriez vous me [fluo]reccommander un avocat ayant des honoraires [/fluo][fluo]abordables et reconnu pour son efficacité[/fluo] dans ce type d'affire type d'affaires
Merci

Par **jeanyves**, le **23/12/2007** à **11:30**

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonjour,
La règle de principe:domicile du défendeur (article R 517-1 CT)
exception: Le code du travail précise qu'est également compétent le CPH:
- du lieu où a été contracté l'engagement
-celui du ressort duquel est situé l'établissement où est effectué le travail.

Les juges du CPH doivent juger le litige qui vous oppose à votre employeur.
Ils doivent statuer sur cette demande sans avoir à tenir compte de la situation supposée de l'entreprise.

Je ne peux vous conseiller un avocat n'habitant pas en région parisienne.

Restant à votre disposition,
Bonne journée.

Par **Johnbrego_old**, le **23/12/2007** à **11:41**

merci Jean Yves ,
oui mais ddans mon cas je suis intéressé par des reccomandations d'avocats bien au fait du droit du travil sur paris .

en connaissez vous de réputation et connus pour leur efficacité ?pouvez vous m'en reccomander ,

Par **jeanyves**, le **23/12/2007** à **12:11**

Bonjour,
Voyez dans les pages jaunes si un avocat droit social est près de chez vous.
Je ne connais pas d'avocat sur la région parisienne , j'habite Cherbourg.

Par **Johnbrego_old**, le **23/12/2007** à **12:21**

Merci Jean yves pour votre amabilité et rapidité a vos questions .
Je pense avoir fait le tour de cette affaire .
Bonne continuation

Une derniére question s'il vous plait et pour rappel .

si les juges doivent juger le litige entre mon employeur et moi .

mon employeur est l'entreprise d'intérim si je ne me trompe ???...

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

alors que je demande une requalification pour être embauché chez l'utilisateur .

qui doit être saisi ??

Par **manitou**, le **08/07/2008** à **18:38**

Bonjour.
J'aimerai savoir s'il existe des textes de loi qui stipulent qu'une entreprise, à partir du môment où elle embauche de nouveaux salariés (comme c'est le cas pour air france),serait dans l'obligation d'intégrer les cdd ainsi que les intérimaires en priorités?
Merci pour vos réponses

Par **manudu62000**, le **11/01/2009** à **01:11**

au sujet du lieu pour saisir le conseil des prud'hommes
etant donne que tu ne travail dans les locaux de l'agence interim c'est a dire ton employeur ,tu pourras choisir les prud'hommes le plus pres de ton domicile en invoquant l'article du code du travail art.R.517-1 (decr.n°79-1022 du23 nov.1979) c'est garanti ensuite le reste je pense que c'est l'entreprise utilisatrice qu'il faut poursuivre attend la fin de ton contrat,demande tes IFM,et ton attestion assedic ou c'est bien marque fin de mission interim c'est mon conseil

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés