



Interim quel sont ces droits au sujet des 18 mois ?

Par **franclin**, le **28/08/2013** à **09:50**

Bonjour, je suis interim dans la même usine depuis le 04/01/2006 j'ai fait 52 mois et depuis le 08/06/2013 il ne me prene plus pour cause que j'ai depasser les 18 mois. Quel sont mes droits ? merci.

Par **DSO**, le **29/08/2013** à **08:30**

Bonjour,

Si vous avez travaillé sans interruption sur autant de temps, vous pouvez saisir le Conseil de Prud'hommes pour obtenir des dommages et intérêts sur le fondement que vos contrats avaient pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Cordialement,
DSO

Par **aliren27**, le **29/08/2013** à **10:18**

Bonjour,
vous pouvez travailler 20 ans dans la meme entreprise utilisatrice par intérim, a condition que

chaque contrat ne fasse pas plus de 18 mois (renouvellement inclus sauf en cas de remplacement ou le délai peut être supérieur) que les périodes de carence soient respectées si le motif du contrat la rend obligatoire.

en résumé si vous avez fait 52 mois en remplacement c'est legal, et si après vous êtes sur un autre motif (surcroît etc...) 18 mois maxi et c'est legal.

Donc en l'état actuel votre employeur peut être ou pas dans la légalité selon les motifs de recrutement.

Cordialement

Par **DSO**, le **29/08/2013** à **13:18**

Bonjour,

Désolé aliren27, mais c'est faux. Il ressort de la jurisprudence constante en la matière que ces différents contrats de mission ont alors « pour effet de pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise » en violation de l'article L.1251-5 du Code du Travail.

(Cassation social du 29 septembre 2004, n° 02-43.249);(Cassation social du 26 janvier 2005, n° 02-45.342)

Ces arrêts concernent de surcroît des contrats de remplacements.

Je viens encore d'obtenir gain de cause en Cour d'Appel sur le fondement de cette jurisprudence.

Cordialement,
DSO

Par **aliren27**, le **29/08/2013** à **13:59**

bonjour DSO,

A mon tour de ne pas être d'accord !!! j'ai actuellement au sein d'une agence d'intérim une personne qui est en mission depuis 6 ans dans la même entreprise et qui ne fait que du remplacement de salariés absents (maladie, maternité, congés) elle tourne depuis ce temps sur différents postes et après avis de l'inspection du travail c'est légal car la succession de cdd n'a pas pour effet de pourvoir à des emplois entreprises car ils sont sur différents salariés et différents postes et 8 mois sur un CM de Mme X puis 30 mois pour absence de Mr Y en congé maladie, puis 3 ans sur Mme Z en congé parental n'ont pour but de pourvoir durablement des emplois.

Cordialement

Par **franclin**, le **29/08/2013** à **15:43**

Bonjour, en faite dans mais 52 mois j'ai des arrêts, ça c'est fait sur 7 ans avec, que des contrats à la semaine pour surcroit de travail ou pour remplacer x ou y.
Cordialement.

Par **Lag0**, le **29/08/2013** à **15:50**

Bonjour aliren27,

En fait, tout est possible en la matière.

Votre point de vue et celui de DSO sont tous les deux corrects suivant les cas.

Il est certain qu'une succession de 2 ou 3 CDD de remplacement dans la même petite entreprise sur une durée totale de 2 à 3 ans ne sera pas remise en question alors qu'une succession de 50 CDD de remplacement dans une grande entreprise nationale étalés sur 15 ans prêter à sanction.

Le juge pourra décider, dans le second cas, qu'un salarié peut être embauché à demeure pour faire des remplacements itinérants.