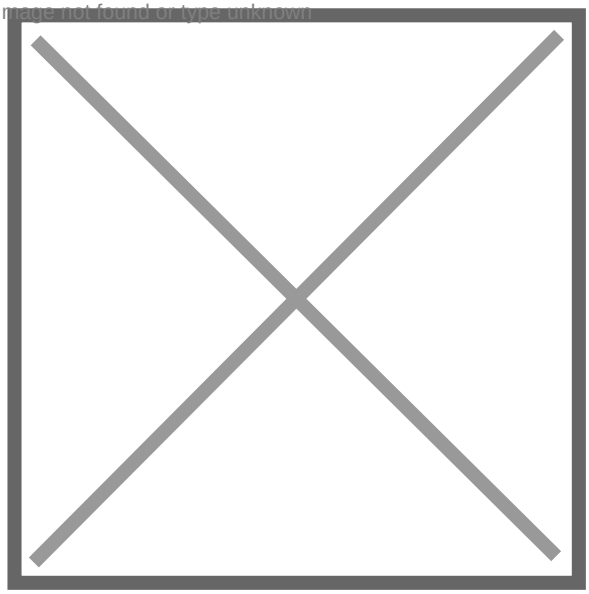
Image not found or type unknown



Requalification CDD en CDI

Par **coqs et poules**, le **02/10/2014** à **21:08**

bonjour .ma fille a travaille 27 mois dans la même entreprise en intérim et CDD on lui a fait miroite un CDI on c'est servi d'elle jamais absente toujours volontaire mais le dernier jour de son CDD on lui a dit qu'il n'avait plus besoin d'elle mais le lundi suivant il on embauche une intérim nous avons fait intervenir l'inspection du travail mais sans suite il nous a conseille de saisir les prud'hommes et que nous étions dans notre droit combien de temps avons nous pour saisir les prud'hommes pour une requalification en CDI puisque l'entreprise a viole la loi. sont dernier CDD a pris fin le 10.10.2013 les dernier courrier de l'inspecteur du travail date de juillet et août 2014 .
sincères salutations

Par **Lag0**, le **03/10/2014** à **07:05**

Bonjour,
La prescription en la matière est de 2 ans (elle était de 5 ans avant).

Par **aliren27**, le **03/10/2014** à **07:06**

Bonjour,

[citation]une requalification en CDI puisque l'entreprise a viole la loi.[/citation]
je ne vois pas dans vos explications où l'entreprise "viole" la loi !!!!
votre fille a t elle un document écrit, mentionnant qu'elle serait en CDI après le CDD ?

D'autre part,
un employeur a parfaitement le droit de ne pas prolonger un CDD et de prendre une personne différente....
Vous etes dans les temps pour saisir les prud’hommes, (perso je ne vois pas pourquoi l'IT vous le conseille....) mais quant a voir le contrat requalifié !j'ai des doutes.
Ne jamais être absente et être volontaire, ne prouve pas la motivation et la qualification ... et vous n'êtes pas sur place pour affirmer ce que vous avancez. J'ai vu des salariés se "relâcher" après que l'employeur ait prononcé le mot CDI se croyant a l'abri d'une fin de contrat.

Cordialement

Par **Lag0**, le **03/10/2014** à **07:40**

[citation]un employeur a parfaitement le droit de ne pas prolonger un CDD et de prendre une personne différente.... [/citation]
Tout dépend du motif de recours à CDD, il faut que ce soit un motif valable et non un emploi qui pourrait être pourvu en CDI.

Par **moisse**, le **03/10/2014** à **09:24**

En outre ce genre de situation peut bénéficier au nouvel arrivant qui pourra faire requalifier son contrat, et non à l'ancien qui ne pourra espérer que percevoir des dommages et intérêts. Mais pas une embauche en CDI.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés