



Cdd requalification et congé maternité

Par **Yelle**, le **12/08/2012** à **20:17**

Bonjour,

Je cherche des premiers éléments de réponse avant de me lancer dans des démarches juridiques.

Je tente de faire court et précis pour vous exposer mon cas...

Le 13 janvier 2011 j'ai signé un cdd jusqu'au 10 septembre 2011 avec promesse orale d'un cdi ensuite.

J'ai été en congé maternité (et oui...) du 1er juillet au 4 novembre

L'intitulé de mon contrat stipule un remplacement de congé maternité nominatif.

Je suis revenue après prolongation de mon congé mater par 15 jours d'arrêt maladie.

Je n'ai pas signé d'avenant malgré plusieurs réclamations.

Mon employeur m'a signé un second cdd le 13 février jusqu'au 1er septembre 2012.

Le contrat stipule un remplacement de congé maternité d'une seconde personne.

En me promettant prolongation sûrement en cdi ensuite. (tjs à l'oral!)

La semaine dernière il me parle de mon solde de tout compte et de lettre de recommandation...

Il me demande de me renseigner pour savoir si le congé maternité entre en compte pour le solde de tout compte et au fil de mes recherches j'ai appris que non seulement le congé maternité comptait pour l'ancienneté mais qu'en plus travailler de novembre à février sans contrat n'était pas légal...

De plus j'arriverai à 19mois et demi à la fin de mon contrat il y aurait donc requalification obligatoire en cdi...

Que dois je faire pour faire valoir mes droits?

Puis je prétendre à une requalification en cdi?

Si mon employeur refuse de me garder dois je le poursuivre pour licenciement abusif?

Pour info je travaille dans un laboratoire d'analyses biomédicales privé!

Et la convention collective disponible dans l'entreprise n'est pas à jour...

D'avance merci...

Par **DSO**, le **12/08/2012** à **21:09**

Bonjour Yelle,

Le fait d'avoir travailler 19,5 mois n'est pas illégal, puisque les contrats ont été conclus pour remplacements, et non pas pour surcroît temporaire d'activité.

Par contre, si vous avez travaillé sans contrat de travail écrit entre novembre et février, vous êtes de droit en CDI.

Si l'employeur ne veut pas vous garder, il faudra alors saisir le Conseil de Prud'hommes pour faire valoir vos droits.

Cordialement,
DSO

Par **Yelle**, le **12/08/2012** à **21:16**

Mais même si j'ai résigné derrière?

J'ai signé pour un remplacement d'une personne qui est revenue depuis début mai... Donc la je suis en renfort pour l'été mais le contrat ne parle que du congé maternité.

J'ai lu qu'il y avait une limite aux cdd consécutifs qui est de 18 mois en cas de contrat pour remplacement d'un salarié...

Par **Visiteur**, le **13/08/2012** à **05:19**

Bonjour,

c'est faux.. Car c'est effectivement le seul motif ou la durée et le nombre de contrats n'est pas limités et de plus sans période de carence entre deux contrats

Par contre comme le dit DSO, si entre novembre et février vous n'avez pas signé de contrat, vous êtes en CDI et il devra vous licencier.

Cordialement

Par **DSO**, le **13/08/2012** à **09:22**

Bonjour Yelle,

Que vous ayez signé un nouveau CDD alors que vous étiez juridiquement à ce moment en CDI ne change rien. Vous étiez déjà en CDI. Dès lors l'employeur ne pouvait pas vous faire signer un nouveau CDD.

De plus, circonstance aggravante pour l'employeur, si le 2ème CDD était conclu uniquement pour le remplacement de la personne durant son congé maternité, et que le contrat ait été conclu en réalité pour une durée supérieure à cette absence, il y a une nouvelle matière à requalification en CDI.

Cordialement,
DSO