CDD successifs : droits de l'employeur

Par micada

Bonjour,

J'aimerais savoir si un employeur a le droit de proposer un nouveau contrat CDD à un salarié différent, après l'expiration du délai maximum de 18 mois du CDD du salarié actuel, sachant que le nouveau poste proposé dans l'annonce est un copier-coller de la mission "temporaire" actuellement effectuée dans le cadre du CDD du 1er salarié (à qui on ne propose donc pas de CDI ...). Est-ce légal ?

Le premier salarié a t-il un recours pour faire transformer son CDD en CDI ... ou c'est illusoire ?

Merci de vos explications.

Cdt

Par kang74

Bonjour

Pourquoi n'aurait-il pas le droit de respecter la loi, qui l'oblige à ne vous faire faire plus de 18 mois de CDD ??

Dans quel cadre a été fait le CDD ?(motif)

Par micada

Je n'ai pas dit qu'il ne devait pas respecter la loi avec les 18 mois maximum.
Ma question est plutôt de savoir si l'entreprise a le droit de proposer un nouveau CDD à quelqu'un d'autre, avec exactement le même poste (je croyais que l'objet d'un CDD était de pallier un accroissement temporaire d'activité, et pas de combler un poste qui pour moi n'a après 18 mois plus rien de "temporaire", non ?)

Motif du CDD initial : contribuer à l'obtention d'une certification

---
Par kang74

Motif du CDD initial : contribuer à l'obtention d'une certification
Ce qui justifierait d'un accroissement temporaire d'activité ; non ?
Ils en sont ou de cette obtention ?
Si c'est toujours en cours ils ont encore besoin de quelqu'un ... et cela ne peut pas être vous et vos 18 mois de CDD .

Mis à part si vous prouvez que cette accroissement d'activité est permanent, je ne vois pas bien vos axes d'argumentation .

Par micada

Alors, vu le chemin restant à parcourir pour obtenir la certification, l'accroissement "temporaire" d'activité ne me semble vraiment pas le qualificatif le plus adapté.

Maintenant, si vous estimez que juridiquement parlant "temporaire" peut signifier 36 mois par exemple voire 48 tant qu'on y est, je dépose mes armes

Merci de m'avoir répondu en tout cas.

Par kang74

Temporaire c'est le contraire de permanent .
Si ce n'est pas permanent c'est bien temporaire .

Donc le seul argument possible tient au fait de prouver le caractère permanent et/ou récurrent de l'obtention (et la préservation) de cette certification.
Si vous avez des élements en ce sens voyez avec un avocat mais le fait d'avoir un accroissement temporaire d'activité de plus de 18 mois n'est pas un argument pour prouver que ce besoin n'est pas temporaire mais permanent et/ou récurrent .

Par micada

c'est très clair. Merci.

Par janus2

Motif du CDD initial : contribuer à l'obtention d'une certification

Bonjour,
C'est vraiment le motif de recours au CDD inscrit sur le contrat ?

Par morobar

Bonjour,
Pour répondre à l'interrogation de Micada, en fait effectivement le CDD n'a pas pour objet de pourvoir durablement à un poste existant.
Mais dans la situation exposée, ce serait le second salarié qui aurait motif à faire requalifier son CDD en CDI.

Par micada

Bonjour Janus2,

Oui, c'est bien le premier et principal item de l'offre nouvelle (et donc aussi de l'offre initiale ...)

En lisant les réponses de Kang74, je comprends que la notion de "temporaire" doit simplement être entendue comme "non permanente". Donc, l'entreprise pourra légitimement proposer autant de CDD nécessaires jusqu'à l'obtention définitive de la certification, sans devoir changer le libellé de son offre.

Je comprends l'argumentation "juridique", même si d'un point de vue purement éthique, elle continue à me poser problème.

Merci encore de vos réponses