



Fin de période d'essai cdi après cumul de cdd

Par **Lyane**, le **28/07/2012** à **12:48**

Bonjour,

Je vous expose la situation:

J'ai travaillé pendant 9 mois au sein d'une structure, lors de 2 CDD consécutifs, dans le cadre d'un remplacement congé maternité.

- 9 mois après la fin du second CDD, j'ai été rappelée par cette structure pour reprendre les fonctions que j'ai occupé précédemment, en CDI, la personne revenue de son congé maternité ayant démissionné. Aucune offre d'emploi n'a été publiée, j'ai été contacté pendant le préavis de la personne, la structure a annoncé mon retour avant même que j'accepte effectivement le poste.

- J'ai donc repris mes fonctions dans cette structure.

- Au bout de 2 mois, il a été mis fin à ma période d'essai, évidemment sans motif.

Voici les questions que je me pose:

- il me semble qu'ayant travaillé précédemment pendant 9 mois sur cette structure, au même poste, et ayant été expressément rappelée pour reprendre mes fonctions, la période d'essai imposée n'est pas justifiée et illégitime.

- De fait, je serais supposée être alors dans le cadre d'un licenciement et non pas d'une fin de période d'essai. Ai-je raison, d'un point de vue juridique ?

- Par ailleurs, je pensais justement, puisque cette décision de mettre fin à ma période d'essai a été enterrinée (courrier de notif reçu, préavis réalisé, fin de contrat effectif) adresser, maintenant que cette "non" procédure est close, diriger un courrier RAR vers les responsables (DRH, direction) de cette structure pour leur signifier ce que je considère (pour

le moment vous me direz si je me trompe) comme des vices de procédures.

- Si, en réponse à ce courrier, ils envisageaient de requalifier la fin de période d'essai en licenciement, serait-ce toujours contestable ?

- Puis-je donc entamer des négociations ou des poursuites prud'hommales ? Si oui, à quoi puis-je m'attendre (rupture conventionnelle ? Licenciement ? Indemnités ? A quelle hauteur ?)

Merci !

Par **DSO**, le **28/07/2012** à **13:48**

Bonjour Lyane,

Ce n'est pas aussi simple que ça, puisque votre CDI ne vient pas à l'issue de vos CDD, mais après une interruption de 9 mois.

Cependant, la Cour de cassation a déjà jugé que dans le cas de CDD successifs séparés entre eux par une période d'interruption, le nouveau CDD ne peut valablement stipuler une période d'essai si le salarié a au cours d'un précédent contrat de 18 mois, exercé le même emploi auprès du même employeur qui a ainsi pu apprécier ses capacités personnelles, Cassation sociale du 26 février 2002 n° 00-40.749:

*Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mardi 26 février 2002
N° de pourvoi: 00-40749
Publié au bulletin Cassation partielle.*

*Président : M. Merlin, conseiller doyen faisant fonction. ., président
Rapporteur : M. Soury., conseiller rapporteur
Avocat général : M. Kehrig., avocat général
Avocats : la SCP Delaporte et Briard, la SCP Baraduc et Duhamel., avocat(s)*

*Texte intégral*REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-4 du Code du travail ;

Attendu que M. X... a été engagé par le centre de Coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (CIRAD) dans le cadre de trois contrats à durée déterminée successifs, du 18 janvier 1996 au 17 juillet 1997 en qualité d'agent de maîtrise, du

26 janvier au 28 février 1998 en qualité d'ouvrier agricole et, à compter du 1er mars 1998 en qualité d'agent de maîtrise ; que l'employeur a rompu ce dernier contrat à durée déterminée par lettre du 27 mars 1998 en se prévalant d'une rupture en cours de période d'essai ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification de son premier contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ainsi que le paiement de rappels de rémunérations, de congés payés et de dommages-intérêts au titre de la rupture de son dernier contrat à durée déterminée ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts au titre de la rupture de son dernier contrat à durée déterminée, l'arrêt attaqué énonce que celui-ci, qui n'entend pas solliciter la requalification de ce contrat en contrat à durée indéterminée, soutient en revanche qu'il a été rompu irrégulièrement et abusivement, en l'absence de faute grave ou de force majeure ; que, cependant, ce contrat, conclu pour la période du 1er mars 1998 au 28 février 1999, prévoit expressément une période d'essai d'un mois ; que la rupture est intervenue avant l'expiration de la période d'essai ; que cette rupture ne résulte pas de l'intention de nuire ou de la légèreté blâmable de l'employeur et qu'effectuée durant la période d'essai pendant laquelle chaque partie est libre de rompre sans donner de motif, elle est régulière ; qu'il s'ensuit que le salarié ne peut prétendre à des dommages-intérêts au titre de la rupture anticipée de ce contrat à durée déterminée ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait, du 18 janvier 1996 au 17 juillet 1997, exercé le même emploi d'agent de maîtrise auprès du même employeur qui avait donc déjà pu apprécier ses capacités professionnelles, ce dont il résultait qu'une période d'essai d'un mois ne pouvait être valablement stipulée lors de son engagement à durée déterminée du 1er mars 1998, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en sa disposition déboutant le salarié de ses demandes au titre de la rupture de son contrat à durée déterminée du 1er mars 1998, l'arrêt rendu le 22 novembre 1999, entre les parties, par la cour d'appel de Basse-Terre ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Fort-de-France.

En supposant que cet arrêt s'applique à votre cas, la rupture intervenu s'analyserait dès lors automatiquement en rupture abusive.

Les conséquences de cette rupture seraient des dommages intérêts, dont le montant est souverainement apprécié par les Conseillers prud'homaux, ainsi que le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis.

Cordialement,
DSO

Par **Lyane**, le **28/07/2012 à 14:24**

Je prends note de ce que vous avancez et vous remercie de votre réponse.
Pensez-vous qu'il soit tout de même envisageable de négocier quelque chose avec l'employeur concernant cette fin de période d'essai somme tout injustifiée et qui me place personnellement dans une situation délicate (refus de postes pour celui-ci qui était censé être pérenne, précarité, etc...)

Par **DSO**, le **28/07/2012 à 14:44**

Vous pouvez effectivement entamer une négociation avec l'employeur, avant d'entamer une éventuelle procédure prud'homale.

DSO