



CDD avec promesse d'embauche en CDI

Par **PierreCde**, le 22/09/2015 à 00:26

Bonjour,

J'ai récemment répondu à une offre d'emploi pour un poste de salarié en CDI, et l'employeur souhaite m'embaucher.

Or, cet employeur me dit aujourd'hui que (si j'ai bien compris) il ne peut pas m'embaucher en CDI tant que n'est pas achevée la période de préavis (3 mois) du salarié démissionnaire (ou licencié je ne sais plus) que je remplace. Du coup, il souhaite me faire signer un CDD de 3 mois, mais tout en me promettant de m'embaucher en CDI par la suite.

N'ayant pas encore signé le contrat, et pour éviter les éventuels renouvellements intempestifs en CDD, serait-il possible de lui demander d'explicitier très clairement sur ledit contrat le fait que ce CDD de 3 mois est censé déboucher sur un CDI ? Ou, à défaut, de lui faire signer, en plus de ce contrat, une attestation certifiant qu'il promet de m'embaucher en CDI à l'issue de ce CDD ?

En vous remerciant à l'avance pour votre réponse,

Cordialement.

Par **Lag0**, le 22/09/2015 à 08:08

Bonjour,

Il n'y a, légalement, rien qui empêche cet employeur de vous embaucher directement en CDI.

Un CDD doit avoir un motif valable, et là, il n'y en a aucun.

Cet employeur vous mène probablement en bateau...

Par **alterego**, le **22/09/2015 à 09:29**

Bonjour,

L'employeur est dans l'erreur.

Je doute qu'il réponde favorablement à l'une ou l'autre des propositions que vous nous présentez.

Cordialement

Par **moisse**, le **22/09/2015 à 09:32**

Dans l'erreur ou dans le calcul malicieux.

Ou encore il est très mal informé, mais alors très mal.

Par **PierreCde**, le **23/09/2015 à 15:25**

Bonjour,

Un grand merci pour vos réponses :)

- J'ai réclamé quelques explications complémentaires à mon employeur. Il s'agit d'un emploi dans une station-service Total. Or, d'après ce que mon employeur m'a raconté, Total impose à chaque gérant de station un certain quota d'employés et d'heures de travail qu'ils ne doivent pas dépasser. Du coup, comme je suis embauché alors que l'employé démissionnaire n'a pas encore terminé sa période de préavis, mon employeur se retrouve momentanément (le temps de la période de préavis) en dépassement de ce quota de personnel et d'heures de travail imposé par Total. Dès lors, pour respecter la législation imposée par Total, pendant cette période de préavis, mon employeur ne peut pas m'embaucher en CDI, seulement en CDD de "renfort d'effectifs".

Bref, l'objectif de mon employeur semble bien être d'embaucher en CDI un remplaçant de l'employé démissionnaire, seulement, pendant cette période de préavis, il ne peut embaucher qu'en CDD.

Au départ, il voulait publier, sur le site web de Pôle Emploi, une offre d'emploi en "CDD renouvelable", mais Pôle Emploi lui aurait dit que le contrat en "CDD renouvelable" était désormais interdit (ce qui m'étonne un peu vu qu'il me semble avoir vu passer de nombreuses offres en "CDD renouvelable", mais bon...), voilà pourquoi il avait publiée une offre d'emploi en CDI.

Une bien belle histoire que je ne sais pas vraiment comment prendre...

- De toutes façons, le problème vient de se "résoudre" tout seul... Pour vous résumer ma situation, je suis employé dans une station-service Total, et toutes les stations-service Total d'un même département sont chapeautées par un "directeur de site". Mon employeur actuel

m'a lui-même raconté qu'il a fait part de mon embauche à son directeur de site, et que ce dernier se souvenait de mon nom car il avait eu vent de certains problèmes que j'avais autrefois eu avec d'anciens patrons, dans une autre station où j'avais travaillé il y a de cela plus d'1 an 1/2. Du coup, le directeur de site a fait pression sur mon employeur actuel pour le pousser à ne pas m'embaucher. Mon employeur actuel vient donc de mettre un terme à ma période d'essai ce matin, et de me renvoyer, au bout de 2 demi-journées seulement de travail...

=> Sur le site <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1643>, on peut lire : "la rupture de la période d'essai peut être considérée comme abusive par le juge, notamment si elle n'est pas liée aux compétences du salarié (rupture discriminatoire, raison économique, etc.)"

=> D'autre part, il est aussi stipulé que : "la rupture du contrat de travail pendant la période d'essai sans qu'un temps normal ait été laissé au salarié pour faire la preuve de ses compétences est abusive et ouvre droit à réparation pour le préjudice subi du fait de l'attitude fautive de l'employeur"

Dans la mesure où tout se passait très bien jusqu'ici, où je faisais bien mon travail, où je n'ai commis aucune faute, et où, de plus, je n'ai eu que 2 demi-journées de travail pour faire mes preuves, cela ne relèverait-il pas de la rupture abusive de période d'essai ? Pensez-vous que je pourrais prétendre à indemnités ?

Par **moisse**, le **23/09/2015** à **19:46**

Bonsoir,

Il n'y a rien d'illégal mis en évidence dans les propos que vous rapportez. Il faudrait avoir la preuve d'un dénigrement assis sur des propos calomnieux..

Pour le reste l'employeur a la possibilité de rompre la période d'essai sans avoir à exprimer un quelconque motif au salarié.

Mais ce même employeur doit pouvoir justifier cette rupture devant le conseil des prudhommes saisi pour rupture abusive.

Il est par contre difficile pour un salarié d'espérer faire prospérer une saisine pour rupture abusive de la période d'essai sans preuve d'un motif irrégulier.

Par **PierreCde**, le **23/09/2015** à **20:17**

Bonsoir,

Et merci pour ces précisions.

J'étais en train de modifier mon texte au moment où vous m'avez répondu, aussi je me permets de recopier ici lesdites modifications que vous n'avez sûrement pas du voir :

=> Il est aussi stipulé que : "la rupture du contrat de travail pendant la période d'essai sans qu'un temps normal ait été laissé au salarié pour faire la preuve de ses compétences est abusive et ouvre droit à réparation pour le préjudice subi du fait de l'attitude fautive de

l'employeur".

Vu que ma période d'essai s'est au final résumée à seulement 2 demi-journées, cela ne peut-il pas être considéré comme abusif ? D'autant plus que ces 2 demi-journées se sont très bien passées et que l'employeur s'est montré très satisfait de mon travail.

Bien sûr, son point de vue sur la qualité de mon travail risque de changer devant les prud'hommes... Toutefois, si son discours venait à changer devant les prud'hommes au point de prétendre que mon travail n'était pas terrible, on pourrait toujours lui rétorquer que 2 demi-journées étaient trop insuffisantes pour me laisser le temps de faire montre de mes compétences. Surtout que cela faisait plus d'1 an 1/2 que je n'avais pas pratiqué cette activité d'employé de station-service (activité intense au domicile) et que, de plus, cela faisait aussi presque un an que je cherchais en vain du travail, et donc presque un an que je n'avais pas travaillé du tout. Du coup, il m'aurait fallu plus de 2 demi-journées pour me laisser le temps de reprendre un certain rythme.

Par **moisse**, le **24/09/2015** à **07:51**

Tout cela est à l'appréciation des 4 juges.

Une société de travail temporaire a été condamnée pour avoir missionné un salarié déjà condamné pour incendie volontaire.

Tout cela pour dire que si l'employeur apprend en cours d'essai un comportement passé incompatible à ses yeux à des relations durables, il pourra justifier de la rupture aisément, car le contrat de travail est un contrat intuitu personae

Par **PierreCde**, le **24/09/2015** à **10:35**

Sur le plan des relations de travail, on ne peut pas dire que c'était terrible. Ce n'était pas conflictuel (quelques petites tensions inhérentes à des petits malentendus qui se sont très vite réglés, mais c'est tout), simplement, on était très différents et on n'avait pas grand chose à se dire.

De plus, j'étais en pleine dépression à cette période-là (certains collègues de travail de l'époque pourraient en témoigner), assez isolé/coupé des autres et renfermé sur moi-même, et je crois que certains de mes anciens collègues (très fins psychologues) avaient mal interprété mon fonctionnement et considéraient le fait que je reste à l'écart et que je ne m'intègre pas trop comme une marque de mépris et de rejet de leur propre personne (ça m'est souvent arrivé), à cause de quoi ils se sont montrés plutôt hostiles et agressifs (alors que je restais dans mon coin, ne faisais pas la moindre vague, faisais bien gentiment et bien docilement ce que l'on me demandait de faire, et que je ne m'étais moi-même jamais montré ni hostile ni agressif de quelque manière que ce soit). De plus, une personne trop "différente" du groupe n'est jamais très appréciée non plus...

Mais mon erreur principale a surtout été de m'être fait voler du carburant pendant mon temps de travail. Et comme je craignais la réaction de ma patronne (une vraie caractérielle, plusieurs employés pourraient en témoigner. Me trouvant à ce moment-là en pleine dépression, dans un certain état de fragilité psychologique, je craignais d'autant plus les réactions toujours

particulièrement virulentes et agressives -mais sans agression physique- de ma patronne), j'ai commis l'erreur de vouloir dissimuler ce vol (j'encaissais l'argent d'autres achats sans enregistrer la transaction dans l'ordinateur afin de remplir le "trou" laissé dans la caisse par ce vol de carburant).

Mes patrons s'en sont rendu compte, ont cru que j'avais volé dans la caisse, et ils m'ont contraint à rédiger ma lettre de démission et à partir immédiatement, sans préavis. Ce que j'ai immédiatement fait parce que cet environnement humain m'insupportait de plus en plus et que, de toutes façons, je prévoyais déjà de partir (j'avais déjà rédigé ma propre lettre de démission quelques jours auparavant), mais, surtout, parce qu'ils me menaçaient de porter plainte pour vol si je ne démissionnais pas immédiatement (ce qui était idiot de ma part puisque s'ils avaient porté plainte pour vol, j'aurais parfaitement été en mesure de prouver que je n'avais jamais rien volé. De plus, je me dis aujourd'hui qu'ils n'étaient peut-être même pas en mesure de prouver que j'avais fait ce que je viens de vous décrire et donc que j'avais commis une faute professionnelle, car si tel avait été le cas, ils m'auraient tout simplement renvoyé pour faute professionnelle au lieu de me contraindre à démissionner. Mais, sur le coup, je me suis plié à leurs exigences parce qu'ils m'avaient mis la pression, et aussi parce que, encore une fois, je me trouvais en pleine dépression et donc dans un état qui ne me permettait pas de prendre les bonnes décisions).

Au final, aucune plainte n'a jamais été portée contre moi, ils ne pourraient aujourd'hui jamais prouver que j'ai volé quoi que ce soit (puisque ça n'a jamais été le cas), ni même que j'ai fait ce que je vous ai décrit plus haut. Officiellement, je n'ai fait que démissionner de mon poste. Quand bien même ils argueraient que j'ai démissionné "sur un coup de tête", je pourrais toujours mettre cela sur le compte de cette dépression passée.

Tout cela s'est passé il y a plus d'1 an 1/2, j'ai commis une erreur à un moment où j'étais en pleine dépression, dois-je continuer de payer pour cela encore aujourd'hui ?

Croyez-vous que tout cela jouerait plus en ma faveur ou en ma défaveur auprès d'un jury ?

Le préjudice est d'autant plus grand que je venais enfin de retrouver du travail après presque un an de recherches !

Par **moisse**, le **24/09/2015** à **11:27**

Ainsi que je vous l'ai déjà dit, cela restera à l'appréciation des 4 juges.

Mais tout porte à croire que l'employeur a appris un passé de vols en caisse et cela est suffisant pour motiver une rupture de période d'essai.

Bien sur tout cela est discutable, mais votre état psychologique passé personne ne va lui accorder un quelconque crédit, nous ne sommes pas en cours pénale avec des expertises psychologiques...

Par **PierreCde**, le **24/09/2015** à **11:50**

Tout à fait d'accord : si, à cause de ce qu'on lui a raconté, mon employeur croit que j'ai autrefois volé dans la caisse, sa décision est parfaitement légitime. Seulement, il s'agit d'une décision basée sur des rumeurs mensongères émanant de mes ex-employeurs, des rumeurs

dont la véracité ne pourrait même pas être attestée.

Si cette affaire venait à être portée aux prud'hommes, mes ex-employeurs qui ont répandu cette rumeur de vol à l'origine de cette rupture de période d'essai ne seraient-ils pas obligés de prouver la véracité de leurs accusations ?

Par **moisse**, le **24/09/2015** à **12:01**

En fait vos ex-employeurs vont déposer des attestations conformes au code de procédure civile art.202, et il vous appartiendra de prouver que les allégations sont fausses.

Par **PierreCde**, le **24/09/2015** à **14:06**

Si je devais résumer :

- Si l'employeur qui vient de me renvoyer au bout de 2 demi-journées seulement dit que c'est sa décision personnelle et qu'il n'a pas à se justifier, je peux l'attaquer pour rupture abusive de période d'essai au prétexte que "la rupture du contrat de travail pendant la période d'essai sans qu'un temps normal ait été laissé au salarié pour faire la preuve de ses compétences est abusive et ouvre droit à réparation pour le préjudice subi du fait de l'attitude fautive de l'employeur".
- Si cet employeur dit qu'il m'a renvoyé parce qu'il a eu vent de rumeurs de vol me concernant, je ne peux rien contre ce dernier puisque sa décision serait alors légitime, mais je peux contraindre mes anciens employeurs qui ont répandu cette rumeur mensongère à prouver ce qu'ils avancent et, s'ils n'y arrivent pas, les attaquer pour diffamation ?
- Si cet employeur dit qu'il m'a renvoyé parce que mes anciens employeurs lui ont rapporté que je faisais du mauvais travail, là je l'ai dans l'os. Même si ce serait totalement faux, je ne pourrais pas le prouver...

Au vu de ce que vous en savez aujourd'hui, pensez-vous que porter cette affaire en justice me serait profitable ?

Par **moisse**, le **24/09/2015** à **17:06**

Bonsoir,

Vous avez à peu près bien fait le tour de la question.

Sauf que la rupture de la période d'essai peut être considérée abusive, mais ester en justice aussi.

Même si les condamnations de salariés au titre de l'article 700 sont rarissimes, vous pourriez vous retrouver avec une note de frais importante. En outre vous allez d'abord mettre en mouvement la justice prudhommale, puis la justice pénale avec un risque de retour de bâton important.

En effet selon vos propos, vous avez réussi à transformer une filouterie de carburant en détournements de caisse. Vous aurez donc du mal à soutenir le contraire.

Par **PierreCde**, le **24/09/2015** à **17:39**

Bon... M'est avis qu'il ne me reste plus qu'à ravalier ma colère et à "encaisser" une fois de plus... Commettez une erreur au cours d'une mauvaise après-midi de votre vie et vous la paierez encore des années plus tard...

En tous cas, un très grand merci à vous pour votre aide et votre patience, Moisse ! Vous faites fonctionner ce site à vous tout seul ! ;)

Bien cordialement.

Par **moisse**, le **24/09/2015** à **18:57**

Ce que je veux dire est que vous pourriez engager la bagarre, mais sans certitude de prospérité, par contre des couts importants, du temps et de l'énergie en grande quantité. Il n'y a pas que ce réseau qui dispose de stations-services, mais les grandes surfaces...

Par **PierreCde**, le **24/09/2015** à **20:31**

J'ai bien compris. Simplement, comme vous le dites, cela risque d'être long, pénible et cher pour un résultat au final très incertain...