



## Dans 2 jours fin de la periode d'essai de 2 mois pour CDI

Par **jhonbi**, le 27/11/2014 à 14:23

Bonjour mesdames messieurs, j'ai passé 6 mois en CDD puis à la suite, mon employeur me propose un CDI avec une période d'essai de 2 mois au même poste! Je suis juste passé de niveau 1 au niveau 2 mais je pense qu'il a triché c'est pas tout! La fin des 2 mois d'essai approche et il me menace de tout arrêter si je ne bosse pas plus et pourtant! Que faire? Attendre qu'il me vire en créant un motif bidon pour ne pas m'indemniser? Ou choisir de partir moi-même comme le contrat le prévoit pendant cette période de 2 mois si c'est le cas est-ce que je serai indemnisé? Merci de m'aider à me décider svp

Par **pat76**, le 27/11/2014 à 15:08

Bonjour

Quel était le motif du CDD remplacement d'un salarié absent, surcroît d'activité dans l'entreprise ou travail saisonnier?

Si votre contrat à durée indéterminée concerne le même poste que vous avez occupé pendant le CDD, la période de CDD doit être déduite de la période d'essai.

Article L 1243-11 du Code du Travail:

" Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat

à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.

La durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Note 5 sous cet article:

Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 9 octobre 2013; pourvoi n° 12-12.113 (n° 1624 FS-P+B):

" L'article L 1243-11 du Code du Travail s'applique dès lors qu'un CDI succède à un ou plusieurs CDD; la durée des précédents contrats s'impute sur la période d'essai prévue par le CDI. Peu importe que le salarié ait occupé le même emploi, en exécution de différents contrats.

Donc, la période d'essai prévue par le CDI est largement couverte par la durée du CDD et si l'employeur décidait de mettre un terme au contrat alors que vous pouvez vous considérer comme embauché définitivement, cette rupture du contrat serait requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse par le Conseil de prud'hommes devant lequel vous pourriez engager une procédure et qui vous ouvrirait droit à des dommages et intérêts.

A vous d'informer votre employeur du risque qu'il prendra en cas de rupture du contrat pour "fin de période d'essai".

Par **jhonbi**, le **27/11/2014** à **16:13**

Merci PAT76, le poste est vacant et la personne qui occupait le poste a été mutée dans une autre agence donc le poste n'est ni saisonnier ni surcroît d'activité ni remplacement c'est un poste normal au sein de l'entreprise. Je voudrais aussi savoir pat76 j'occupe un poste très sensible où il est facile de me coller un motif imaginaire comme licenciement pour faute grave (produits périmés en rayon alors qu'il les a mis pendant votre absence?) et ainsi éviter de se me payer des indemnités qui obligeraient à se justifier auprès de ses supérieurs? Est-ce vraiment utile de rester sur poste pareil quand ton employeur te cherche des problèmes? Il peut créer des fausses preuves à tout moment.

Par **Lag0**, le **27/11/2014** à **17:41**

Bonjour,

A vous lire, il semble donc que le CDD n'était pas justifié et que vous auriez dû être embauché directement en CDI.

Pour ce qui est de l'avenir, vous seul pouvez décider de rester (et peut-être être licencié) ou de partir de vous-même, personne ne peut vous conseiller à ce sujet...

Par **jhonbi**, le **27/11/2014** à **17:59**

Merci Lag0