[CPRAT] Embauche et conclusion d'un contrat de travail

Par **SaulGoodman**, le **19/10/2017** à **00:10**

Bonjour à tous,
j'ai un cas pratique a rendre en droit du travail. Je comprend la majorité du cas pratique mais certains trucs m'échappe quand meme

https://www.noelshack.com/2017-42-3-1508362543-22656294-534952980178267-198243665-n.jpg https://www.noelshack.com/2017-42-3-1508362552-22627743-534952996844932-2063872562-n.jpg

Alors tout d'abord concernant Mr duchemin :
est ce normal qu'on lui dise qu'il est embaucher dans 15 jours suivant la reception de la lettre sauf avis contraire de sa part et qu'ensuite 3 jours plus tard on lui dise que sa candidature n'est pas retenu ?
Ca m'as pas l'air très très légal mais j'arrive pas a trouver le fondement juridique

Concernant jacquelin :
L'employeur lui précise a l'oral que les salariés sous CDD pendant leur période d'essai percoivent 15 % de moins à celle prévue pour rémunerer le travail -> est ce qu'il a le droit de faire ça ? surtout a l'oral ? j'en doute fort mais là aussi je ne trouve pas le fondement juridique
Ensuite le fait que la société veut que la rémunération de jacqueline soit baissé de 20% pour sauvegarder son emploi et qu'elle refuse et se fait licencié pour ça. Cela ressemble beaucoup a un accord de compétitivité (accord donnant-donnant) or La loi prévoit que si le salarié refuse , l'employeur peut le licencier avec un nouveau motif de licenciement: refus d'un accord de compétitivité (et la cause réelle et sérieuse est présumée ? le licenciement est présumée justifié) sauf qu'ici en l'espèce il sagit d'une personne en période d'essai donc est ce que cela s'applique ? en plus de ça comme cause du licenciement il est juste dit qu'elle est licencié pour avoir refuser une diminution de son salaire et pas " pour avoir refuser un accord de compétitivité" ducoup je ne sais pas trop quoi en penser

derniere chose :
la clause qui prévoit l'employeur se réserve le droit de rompre a tout moment le contrat de travail dans un CDD c'est une clause abusive mais encore une fois je ne trouve pas le fondement juridique exact

je pense avoir compris tout le reste du cas pratique mais ces 3 éléments me laisse perplexe ...

merci de votre aide :)

Par **Lorella**, le **03/11/2017** à **15:13**

Bonjour

Beaucoup de questions. Je vais répondre à la dernière :

La rupture d'un CDD peut s'effectuer sans motif par les deux parties pendant la période d'essai. Une fois la période d'essai écoulée et si le salarié est toujours en poste, il est possible de rompre le CDD avant l'échéance dans 5 cas :

- rupture d'un commun accord
- pour force majeure (événement extérieur irrésistible, imprévisible et insurmontable)
- pour faute grave
- justifiée par une embauche en CDI dans une autre entreprise
- inaptitude du salarié reconnue par le médecin du travail

Voir les articles du Code du travail suivants :

L1243-1 et L1243-2

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés