

CDI après CDD, CDI rompu à l'issue de la période d'essai

Par **Meys**, le **02/04/2006** à **21:11**

Prenons un exemple:

Une personne intègre une entreprise privée en CDD de trois mois en remplacement d'un employé en arrêt maladie. Un mois après la fin du contrat, il est réengagé en CDI avec une période d'essai de trois mois. On lui indique cependant qu'à l'issue de la dite période d'essai, il devra aller voir ailleurs s'il y est is not found or type unknown.

Est-ce légal? tout d'abord, sur le premier point: sachant que l'employé a été sous CDD de trois mois, la période d'essai de trois mois immédiatement après est elle nécessaire?

Enfin, sur le second point: La rupture pendant la période d'essai est-elle légale si elle n'est pas dûment justifiée?

L'employé peut il saisir le conseil des Prud'Hommes? Sur quelle base? peut-il demander des D-I et pour quelles raisons?

J'avoue ne pas trouver de réponse, les cours portant sur ces questions n'ayant pas eu lieu. Certes, notre MdC a indiqué qu'elle serait relativement clémente, m'enfin...

Quoi qu'il en soit, merci à celui ou celle qui voudra bien me répondre, et merci quand même si personne ne le peut. image not found or type unknown

Par **jeeecy**, le **02/04/2006** à **21:20**

salut

la periode d'essai est faite pour evaluer le salarie

donc si ce salarie a deja été sous CDD avant son embauche en CDI, il faut considerer qu'il n'y a pas de periode d'essai (source jurisprudentielle a rechercher)

donc au final le salarié a été licencié par l'employeur sans respect de la procédure de licenciement => dommages et interets automatiques

mais comme il n'a pas envoye la lettre de licenciement, l'employeur n'a pas motive celui-ci => licenciement sans cause réelle et sérieuse

le licenciement sans cause réelle et sérieuse => art L122-14-4CT (ou L122-14-5 CT je sais jamais lequel des deux appliquer...) DI en fonction du préjudice subi si entreprise de moins de 11 salariés et ancienneté inférieure à deux ans, ce qui est le cas

les deux indemnités pour licenciement sans CRS et pour irrégularité de la procédure ne se cumulent pas

donc au minimum le salarié a droit à un mois de salaire

Par **Meys**, le **02/04/2006** à **22:16**

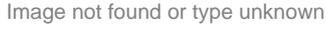
Merci à toi!!

Par **Mike**, le **07/01/2007** à **22:12**

[quote="jeeecy":3i3a9xp1]donc si ce salarié a déjà été sous CDD avant son embauche en CDI, il faut considérer qu'il n'y a pas de période d'essai (source jurisprudentielle à rechercher)[/quote:3i3a9xp1]

Salut,

Je recherche cette source jurisprudentielle ! J'ai regardé sur lexinter mais il n'y a pas de fonction recherche et c'est une véritable galère. Quelqu'un a-t-il un lien ou une solution qui

pourrait me permettre de récupérer cette source ? Merci 

Par **christina150686**, le **16/01/2007** à **11:18**

je ne sais pas si c'est encore d'actualité pour toi mais voici de la jurisprudence qui en parle :

- arrêt *Boydron c./ Sté Socodis*, 25/02/1997 (complété par une note de Jean Mouly) : une PE (période d'essai) ne peut pas avoir lieu après un CDD car elle fait disparaître les droits acquis par le salarié avant cette PE. -> L. 122-14-7 du CW (d'ordre public)

- arrêt *SA exa informatique c./ A. Scheffmann*, 30/03/2005

Dans ton cas c'est d'après un abus de droit car l'employeur a conclu expressément un CDI pour pouvoir rompre le contrat pendant une pseudo période d'essai.

Par **jeeecy**, le **16/01/2007** à **12:13**

merci pour les arrêts

:)

Image not found or type unknown

Par Mike, le 16/01/2007 à 13:10

Dans mon cas, il s'agit d'une personne qui a été embauchée en CDD au mois de novembre de l'année N et pour une durée de 1 mois, donc jusqu'à début décembre. A la fin de ce CDD, l'employeur lui propose un CDI pour le même poste via une promesse d'embauche, dûment détaillée (salaire, lieu, 35h...) et prenant effet au mois de janvier de l'année N+1, soit deux mois après ce CDD. Le litige, c'est qu'entre temps, l'employeur impose une période d'essai (non spécifiée ds la promesse d'embauche) dans ce CDI. En fait, il s'avère que l'employeur ne pourra pas tenir sa promesse d'embauche et se servira de cette période d'essai pour ne pas donner de suite au CDI.

Le CDD peut-il être qualifié comme suffisant pour que le salarié refuse la période d'essai du CDI, au moyen que celle-ci serait un prétexte de désengagement de l'employeur vis à vis de sa promesse d'embauche ?

Merci pour les arrêts de jurisprudence.

A+