

Passage d'un CDI à un CDD

Par **cirdess**, le 17/01/2007 à 11:48

Bonjour tout le monde,

J'aurais besoin d'une confirmation. Un CDI ne peut pas être transformé en CDD n'est-ce pas? Les faits sont les suivants. Un salarié est employé en CDI avec une période d'essai, à la fin de cette période d'essai, l'employeur lui propose un CDD. Je suis à peu près sûr que c'est impossible mais après recherche, je n'ai pas trouvé de confirmation.

Cordialement.

Par **zodiak**, le 20/01/2007 à 08:15

Je ne serai pas aussi affirmatif. Durant la période d'essai les deux parties sont libre de casser le contrat, ou de ne pas y donner suite. Dans le cas de l'espèce l'employeur à t il motiver les raison d'une modification de contrat ?

Par **jeeecy**, le 20/01/2007 à 09:18

alors tu peux signer un CDD apres un CDI mais il y a un délai que je n'ai plus en tete a respecter

Par **Camille**, le 20/01/2007 à 10:32

Bonjour,

Hélas, comme le dit zodiak, j'ai bien peur que ce soit possible, mais pas tel que c'est dit. Au sens strict du terme, il ne peut pas "modifier" le contrat et "transformer un CDI en CDD".

Mais...

Pendant la période d'essai, chacune des parties est libre de ne pas donner suite au contrat proposé.

Il suffit donc que l'employeur notifie qu'il ne donne pas suite au CDI.

Ensuite, il a le droit de proposer ce qu'il veut...

Ce serait peut-être "limite limite" au niveau des prud'hommes, mais en attendant...

Par **cirdess**, le **20/01/2007** à **19:32**

Je pense qu'il n'y aurait pas de grands problèmes au niveau des prud'hommes puisque le salarié en question a quitté l'entreprise qu'il avait créé pour être employé en CDI et à la fin de la période d'essai, son nouvel employeur ne lui propose qu'en CDD.

Qu'il existe ou non une période d'essai, le CDI n'en reste pas moins conclu et il ne peut pas se mué en un contrat moins favorable. Je pense, comme l'a dit Jeeecy, que ce serait possible après le respect d'un certain délai, mais pas directement à l'issue de la période d'essai.

Je vais mieux chercher et je vous communiquerai la jurisprudence si je la trouve.

Par **Adrien**, le **16/03/2017** à **20:08**

Avez vous une suite ? Pour ma part je souhaiterais que mon employeur mette un terme à ma période d'essai cdi pour de l'intérim. Est ce possible et sous quel conditions ? Combien de temps entrès les deux contrats ? Merci

Par **Lorella**, le **18/03/2017** à **19:53**

J'ai une vision différente.

1. L'employeur propose un engagement sous la forme d'un CDI avec période d'essai. L'employeur met fin au contrat pendant la période d'essai. Jusque là tout va bien.

2. L'employeur propose un nouvel engagement à la même personne pour le même poste je suppose sous la forme d'un CDD. Là ça coince au niveau des prud'hommes.

Si l'employeur a pris l'initiative de rompre le CDI, cela signifie qu'il n'est pas satisfait de la personne. Donc pourquoi lui proposer ensuite un CDD ?

Si l'employeur a proposé un CDI en premier cela signifie que l'emploi est considéré pérenne. Lui proposer ensuite un CDD, cela signifie que tout d'un coup l'emploi est considéré comme temporaire. Ca ne tient pas la route. L'employeur est cuit devant les prud'hommes. Imaginons que la personne accepte le CDD. Le CDD s'arrête et pas de poursuite de la relation. Il peut demander la requalification du CDD en CDI.

Par **Pam**, le **25/05/2018** à **14:36**

@Lorella bonjour j'ai une question car je suis dans cette situation. Si sa passe de CDI a un

CDD en changeant de fonction cela est convenables?

Intervenant

Inscrit : 04/07/04

Message(s) : 569 J'ai une vision différente.

1. L'employeur propose un engagement sous la forme d'un CDI avec période d'essai. L'employeur met fin au contrat pendant la période d'essai. Jusque là tout va bien.

2. L'employeur propose un nouvel engagement à la même personne pour le même poste je suppose sous la forme d'un CDD. Là ça coince au niveau des prud'hommes.

Si l'employeur a pris l'initiative de rompre le CDI, cela signifie qu'il n'est pas satisfait de la personne. Donc pourquoi lui proposer ensuite un CDD ?

Si l'employeur a proposé un CDI en premier cela signifie que l'emploi est considéré pérenne. Lui proposer ensuite un CDD, cela signifie que tout d'un coup l'emploi est considéré comme temporaire. Ça ne tient pas la route. L'employeur est cuit devant les prud'hommes. Imaginons que la personne accepte le CDD. Le CDD s'arrête et pas de poursuite de la relation. Il peut demander la requalification du CDD en CDI.

Assistante Ressources Humaines

Par **Lorella**, le **25/05/2018** à **18:39**

@ Pam. Pouvez-vous en dire plus sur votre situation. Votre exposé est plutôt sommaire.

Par **goglio**, le **16/01/2019** à **17:21**

bonjour à tous,

alors ? vous avez trouver la jurisprudence pour ce cas ?

Par **Vanessa**, le **07/11/2024** à **18:03**

Bonjour, je connais une personne qui est dans ce cas (passage au cdd apres periode

d'essaie). Est ce qu'il y a une jurisprudence qui va dans ce sens?

Elle aimerait envoyer un mail à son employeur pour lui dire que ce n'est pas légal

Par **Lorella**, le **07/11/2024** à **18:51**

Bonsoir,

Le passage d'un CDD en CDI est tout à fait possible, mais transformer un CDI en CDD ne l'est pas.

Voici ce que j'ai trouvé

<https://www.chabasassocies-avocats.com/fr/actualites/id-82-interdiction-transformation-cdi-en-cdd>

<https://adaris.org/blog/interdiction-de-transformer-un-cdi-en-cdd>

Dans ces 2 cas, je pense que le CDI a été transformé en CDD après un certain temps. Mais je pense que cela doit être pareil si transformation du CDI en CDD pendant la période d'essai.

Néanmoins, un CDI rompu pendant la période d'essai et un CDD proposé au même salarié dans la même entreprise pour un poste différent est possible si ce poste bien entendu ne correspond pas à une activité permanente.

Par **Vanessa**, le **07/11/2024** à **20:16**

Merci beaucoup! C'est exactement ce qu'il me fallait. Bonne soirée