



## Recrutement externe processus recrutement

Par **Naya esali**, le **30/10/2018** à **21:30**

Bonjour,

Je suis salariée en CDD depuis le 28/08/2017 en tant que comptable sous la convention collective nationale des télécommunications. Mes collègues en CDI occupent le même poste que moi. Ils sont dans la catégorie D alors que je suis en catégorie C avec une rémunération moindre.

Cela va faire 18 mois en février prochain (contrat initial de 6 mois suivi de deux renouvellements). Le poste que j'occupe est à pourvoir en CDI depuis plus d'un an en interne, aucun postulant. Étant considéré comme salarié externe, je n'ai pas la possibilité de poser ma candidature pour ce CDI.

Récemment, l'entreprise décide alors de passer l'offre de comptable CDI d'interne à externe. À l'aise sur mon poste de comptable et très efficace dans mon travail, mon manager me positionne secrètement sur ce même poste pour un contrat CDI. L'offre n'est visible par aucun des salariés de l'entreprise, ni en interne ni en externe. Aucune offre n'a été publiée afin de permettre aux personnes intéressées de postuler. Pourtant le processus de recrutement est mené avec des candidats sélectionnés par différents managers, connaissances. Je n'ai que 2 jours pour me préparer à cet entretien. À l'issue de l'entretien, mon profil n'a pas été retenu alors que je dispose de toutes les compétences requises pour ce même poste que j'occupe. Mon manager me confie même des tâches qui vont au-delà de ce qui était prévu initialement. La candidate retenue pour le CDI n'a aucune expérience en comptabilité. A t-elle été "pistonnée" ? Il y a t'il une obligation de rendre l'offre externe de comptable CDI publique ? Auquel cas l'entreprise n'aurait pas respecté le processus de recrutement ? Ai-je une possibilité de faire un recours ? Ai-je la possibilité de demander la justification de ma catégorie C alors que mes collègues et moi occupons le même poste ?

La candidate sélectionnée pour le CDI débutera en décembre prochain. Je suppose fortement que mon manager va me proposer de la former et lui montrer mes habitudes de travail. Ai je une obligation à le faire ?

Si je trouve un autre emploi et effectue une rupture conventionnelle pour mon CDD en cours aurais-je droit à la prime de précarité ?

Merci.

Par **P.M.**, le **30/10/2018** à **21:56**

Bonjour,

A priori, si le CDD concerne un emploi permanent de l'entreprise, il est conclu illégalement...

Pour la rémunération, je vous rappelle les dispositions de l'[art. L1242-15 du Code du Travail](#) :

[citation]La rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, perçue par le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions.[/citation]

Je ne vois pas pourquoi vous seriez exclue d'un recrutement au sein de l'entreprise puisque l'[art. L1242-17](#) prévoit :

[citation]L'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats de travail à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.[/citation]

Il faudrait consulter la Convention Collective applicable pour voir si elle comporte des disposition par rapport au recrutement...

Vous ne pouvez pas a priori vous opposer à une directive de l'employeur vous demandant de former une salariée dans les limites de vos compétences...

La rupture conventionnelle au sens du Code du Travail n'existe que pour un CDI, en revanche vous pouvez conclure un accord commun de rupture du CDD avec l'employeur, s'il accepte, il ne vous prive pas de l'indemnité de précarité...

Si c'est pour une embauche en CDI que vous pouvez justifier, vous pouvez rompre le CDD avec un préavis maximum d'une semaine mais cela ne vous donne plus droit à l'indemnité de précarité...

Par **P.M.**, le **30/10/2018** à **22:30**

Pour compléter ma réponse, j'ajoute que l'[art. 4.2.1 de la Convention collective nationale des télécommunications](#) prévoit notamment :

[citation]L'employeur procède, sous sa responsabilité et dans le respect des dispositions légales, aux affectations ou embauches nécessaires, en privilégiant dans la mesure du possible les candidatures des salariés de l'entreprise qui souhaitent bénéficier d'une mobilité professionnelle ou les salariés qui souhaitent le passage d'un temps partiel à un temps complet ou d'un temps complet à un temps partiel.[/citation]

Ce qui devrait impliquer que les salariés de l'entreprise soient au courant des recrutements...