



Période d'essai abusive suite à CDD-->CDI

Par **Ghitak**, le **19/12/2014 à 16:24**

Bonjour,

Je me permets de vous contacter afin d'obtenir une réponse précise quant à ma situation actuelle.

Etudiante étrangère, j'ai occupé un poste à temps partiel dans mon entreprise pendant un an. (1 CDD de un mois, deux de 6 mois).

A l'issue de mon master, celle ci m'a proposé un poste en CDI.

Les négociations de salaire ont duré très longtemps car je n'acceptais pas leur conditions salariales (sous prétexte de contraintes budgétaires)

Au regard de mon refus catégorique, l'entreprise à soudainement (en quelques jours) accepté de m'accorder un CDI en se rapprochant de mes prétentions salariales, chose que j'ai bien évidemment accepté.

J'ai donc entamé mon changement de statut et ai heureusement obtenu mon autorisation de travail sans problème.

Cependant, mon intuition me pousse à me protéger. En effet, le changement d'avis rapide est survenu au moment où mon collègue à signalé une longue absence pour maladie (+ de deux mois). Personne pour le remplacer, et personne n'est formé pour ce poste, à part moi.

A la signature de mon CDI, on stipule une période d'essai de 2 mois, renouvelable. La personne m'a dis que c'était obligatoire. Soit. N'étant pas informée et étant dans l'urgence je signe.

En effectuant mes recherches je me rend compte que normalement suite aux CDD, cette période doit être réduite.

Que puis je faire si ils décident de renouveler ma période d'essai qui à mon sens, me semble abusive? Et si au retour de la deuxième personne, on met fin à mon contrat ? (ce qui mettrait en péril ma situation tant financière que personnelle en France dû à mon titre de séjour)

NB : je n'ai pas le statut cadre

Je vous remercie de votre retour,

Cordialement

Par **P.M.**, le **19/12/2014** à **18:27**

Bonjour,

Si c'est pour le même poste, l'employeur a donc pu tester vos compétences professionnelles et une nouvelle période d'essai ne se justifie pas...

Si l'on vous propose un renouvellement de la prétendue période d'essai inscrite au contrat soit vous annoncez dès ce moment là que votre embauche est définitive puisque la période d'essai n'existe pas car non justifié soit vous l'acceptez et si l'employeur la rompt par la suite vous contestez sa décision, la deuxième solution pourrait sauvegarder une meilleure ambiance dans l'incertitude de ce qui va se passer...