



Période d'essai en CDI (CDI fait suite à un CDD)

Par **Boussat Timothee**, le **25/06/2017** à **12:45**

Bonjour,

J'ai réalisé un CDD de 6 mois au poste d'ouvrière pâtissière. A l'issue de mon CDD, on m'a proposé un CDI pour le même poste. Le CDI comprend une clause de période d'essai (2 mois). Je souhaite mettre en œuvre la clause et ainsi mettre fin au contrat selon les termes de la période d'essai (je suis toujours dans le délai de 2 mois, et je respecterai le délai de prévenance de 48h qui m'est imposé par la loi). Cependant, mon employeur m'oppose le fait que cette période d'essai n'a pas lieu d'être (la clause serait selon lui caduque) en raison de mon précédent CDD de 6 mois (arrêt N°12-12113 de la Cour de Cassation du 9 octobre 2013), comprenant lui aussi une période d'essai de 2 mois. Il m'oblige à démissionner et à respecter un préavis de 1 mois. Pouvez-vous m'indiquer si je dois obligatoirement démissionner ou si je peux faire jouer la clause de la période d'essai que mon employeur a lui-même prévu au contrat (CDI) ? Je vous en remercie par avance de votre aide

Par **janus2fr**, le **25/06/2017** à **14:50**

Bonjour,

Le CDD compte ici dans la période d'essai (même poste). Donc avec un CDD de 6 mois, vous avez largement effectué la période d'essai de 2 mois.

La période d'essai est prévue pour que l'employeur puisse juger si le salarié convient au poste et pour que le salarié juge si le poste lui convient.

En 6 mois de CDD, vous avez largement pu établir ce jugement...

Par **P.M.**, le **25/06/2017** à **16:25**

Bonjour,

A mon avis la période d'essai illicite pourrait ne pas pouvoir être opposée à la salariée par l'employeur...

Par **janus2fr**, le **25/06/2017** à **16:59**

Ce que dit le code du travail :

[citation]Article L1243-11

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.

[fluo]La durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.[/fluo][[/citation]

Donc la période d'essai du CDI n'est pas illicite, simplement, la durée du CDD est prise en compte...

Par **P.M.**, le **25/06/2017** à **17:32**

Je connais bien évidemment les dispositions du Code du Travail, en l'occurrence, il n'y aurait rien à déduire puisque la durée du CDD dépasserait la durée de la période d'essai du CDI, il n'empêche que même en jouant sur les mots pour savoir si la période d'essai est illicite ou entachée d'une autre irrégularité, à mon avis, l'employeur pourrait ne pas pouvoir l'opposer à la salariée...

Par **Boussat Timothee**, le **25/06/2017** à **19:45**

Merci pour vos réponses. Je vais effectuer mon préavis d'un mois pour mon CDI.

Bon courage à vous tous et je vous remercie pour votre rapidité.

Par **P.M.**, le **25/06/2017** à **20:35**

C'est votre décision d'effectuer le préavis d'un mois alors qu'à mon avis, je le répète, l'employeur ne peut pas vous y forcer car il ne peut pas invoquer le fait que la période d'essai est illicite car elle l'est bien suivant la Cour de Cassation, puisqu'elle n'aurait pas dû être inscrite au contrat de travail rédigé par lui-même si l'on se réfère par exemple à l'[Arrêt 09-68157 09-68402](#)...

Je vois mal l'employeur aller vous réclamer des dommages-intérêts si vous rompiez la période d'essai même illicite en n'effectuant que le délai de prévenance de 48 h...

Par **janus2fr**, le **26/06/2017** à **08:26**

La période d'essai prévue au contrat n'est pas illicite en soit, simplement, comme le code du travail le précise, elle était déjà terminée au début du contrat puisque effectuée avec le CDD précédent.

Ce qui serait illicite de la part de l'employeur serait de vouloir rompre cette période d'essai puisqu'elle est déjà terminée...

Par **P.M.**, le **26/06/2017** à **08:43**

Bonjour,

La période d'essai est illicite comme l'indique la Cour de Cassation puisqu'elle n'aurait pas dû être :

[citation]Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher, comme elle y était invitée, si le gérant de la société Abeco n'avait pas déjà pu apprécier les compétences professionnelles du salarié lors d'une précédente relation de travail ce qui aurait rendu **illicites** la période d'essai et son renouvellement, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision[/citation]

C'est aussi sa rupture à l'initiative de l'employeur qui serait illicite mais encore une fois, je doute que ce même employeur puisse opposer à la salariée que la période d'essai qu'il a inscrite au CDI est illicite ou qu'elle était terminée avant d'avoir commencé en jouant sur les mots...

Je ne pense pas de toute façon, qu'il pourrait obtenir le moindre dommage-intérêt parce que la salariée l'aurait rompu en respectant simplement le délai de prévenance de 48 h...

Il y a d'autres situations où l'employeur ne peut pas se prévaloir de certaines dispositions du Code du Travail et la première qui me vient à l'esprit est la requalification d'un CDD en CDI...