



## Période d'essai CDD à terme incertain

Par **grizzly**, le **16/10/2014** à **20:49**

Une salariée a été embauchée en cdd pour le remplacement d'une salariée absente. Le cdd est a terme incertain jusqu'au retour de la personne remplacée avec durée minimale de 6 mois un jour pour permettre une période d'essai de 30 jours.

la salariée remplacée était, elle même, en CDD de date a date.23 janvier au 30 septembre de la même année.

La période minimale de la salariée embauchée en remplacement dépassait de 1 mois et demi le terme du cdd de la salariée absente.(14 novembre)

L'arrêt de travail connu lors de la conclusion du CDD se terminait le jour de la conclusion du contrat. Il a, certes, fait l'objet de'une prolongation d'un mois le lendemain.

Bien évidemment l'employeur a mis fin au contrat le dernier jour de la période d'essai.

La rupture du CDD le dernier jour de la période d'essai relève t il d'un abus de droit

Par **P.M.**, le **16/10/2014** à **21:12**

Bonjour tout d'abord,

Ce serait au Conseil de Prud'Hommes d'en apprécier s'il en était saisi pour l'abus de droit mais l'employeur devait respecter un délai de prévenance de 2 semaines qui, comme il ne peut pas prolonger la période d'essai doit être indemnisé...

Il est à noter que si l'employeur avait conclu un CDD à terme précis pour la durée de l'absence d'un mois, cela serait revenu au même, délai de prévenance en moins...

Par **grizzly**, le **16/10/2014** à **21:36**

la question est: un employeur peut il prévoir une durée minimale supérieure à la durée d'absence connue à la signature du contrat.

Par **P.M.**, le **16/10/2014** à **23:46**

Il faudrait la poser au Conseil de Prud'Hommes car il n'y a aucun texte contraire

formellement...

En tout cas merci pour votre attention en plus du bonjour...

Par **grizzly**, le **17/10/2014** à **08:11**

Bonjour,

En réalité dans cette société il y a eu 2 contrats de remplacement a terme incertain avec durée minimale de 6 mois et un jour.

un du 7 mai au 5 juin et un autre du 14 mai au 13 juin. sur celui du 14 mai il était précisé la période d'essai de 30 jours se terminant le 13 juin !La prise de fonction était le 14 mai.le terme de 30 j correspond en réalité au 12 juin même si le contrat prévoit le 13 juin.

Bien évidemment l'employeur a mis fin au période d'essai le dernier jour d'essai faisant l'économie de l'indemnité de fin de contrat.

Effectivement la durée de la période minimale n'est pas limitée par un texte, mais au-delà de la preuve de l'absence du salarié remplacé la preuve de la durée minimale doit elle être justifiée au moment de la signature?

Merci de votre contribution.

Par **P.M.**, le **17/10/2014** à **09:15**

Bonjour,

Tout dépend de la formulation sur le contrat car la période d'essai pour un CDD d'une durée supérieure à 6 mois ou lorsqu'il est à terme incertain avec une durée minimale supérieure à 6 mois est d'un mois maximum (et non pas de 30 jours) donc cela peut faire varier le terme de celle-ci...

Mais normalement, la durée de travail du premier CDD devait en être déduite en plus qu'il peut paraître anormal ce chevauchement...

Donc de toute façon, il semble que l'employeur ait rompu la période d'essai du second CDD d'une façon abusive et que vous puissiez réclamer déjà les salaires jusqu'au terme de la période minimale ainsi que l'indemnité de précarité et de congé payés sur ceux-ci mais que vous n'avez pas intérêt à contester le fait que l'employeur n'était pas en possession d'un arrêt-maladie suffisamment long pour conclure un tel CDD...