



Signature d'un CDD avec Attestation de Diplômabilité sous condition

Par **graymond**, le **26/09/2020** à **11:48**

Bonjour,

Je m'apprête à un signer un CDD (qui a pour objectif de déboucher sur un CDI). J'ai réalisé une alternance dans cette entreprise pendant deux ans pour préparer mon Master 2 / Bac+5. Tous les entretiens se sont bien déroulés, l'équipe opérationnelle veut me recruter, il me reste une étape : un entretien RH où je vais notamment aborder la question du salaire.

Il se trouve que je n'ai pas encore mon diplôme, le jury ayant lieu en janvier prochain (après la fin du CDD initial). L'école m'a fourni une "attestation de diplômabilité sous condition suspensive" qui indique que j'ai terminé ma scolarité et remplit toutes les conditions pour être diplômé en janvier prochain. Seul un élément rend cette attestation quelques peu ambigu : je dois valider 6 crédits en décembre (sur les 300 que compte ma scolarité) pour être diplômé en janvier prochain.

L'entreprise en question m'a demandé de fournir mon diplôme (en l'occurrence, cette attestation) à un organisme pour vérification.

Je me pose alors les questions suivantes :

- Selon vous, cette attestation va t-elle être considérée comme suffisante pour justifier de ma qualification théorique pour le poste ? C'est un poste similaire de celui que j'ai effectué pendant mon alternance, je possède donc les qualifications techniques.
- Suis-je en droit de demander une rémunération pour un niveau Bac+5/Master 2 ? Si non mon dernier diplôme en date est le Bac (j'ai un cursus sans diplôme intermédiaire entre le Bac et mon M2)
- Si je ne peux pas avoir les prétentions salariales escomptées, puis-je demander à ce qu'une condition soit ajoutée à mon contrat ? Pour un déblocage à posteriori par exemple ? ou une rupture en cas de non obtention du diplôme ? (mais sachant que le jury à lieu après la fin du CDD initial, je m'interroge..)
- Sur quels textes de lois/quelles jurisprudence pourrais-je éventuellement m'appuyer pour faire valoir mes droits auprès du service RH/Administratif?

Merci d'avance pour votre aide et vos réponses.

Bien cordialement,

Par **P.M.**, le **26/09/2020** à **12:58**

Bonjour,

Ce sont essentiellement les dispositions de la Convention Collective applicable au niveau classification qui devraient prévoir le niveau et l'échelon après l'obtention du diplôme...

Par ailleurs, on peut se demander pourquoi l'entre passe par un nouveau CDD si elle a un emploi en CDI disponible au lieu de vous embaucher par ce dernier type de contrat...