

CDD : quel impact sur la période d'essai d'un CDI ?



© 2024 Les Echos Publishing

Lorsqu'il est embauché en contrat à durée indéterminée (CDI), un salarié peut se voir appliquer une période d'essai qui, en principe, ne peut pas dépasser 2, 3 ou 4 mois selon le poste de travail concerné. Sachant que, pour fixer la durée de cette période d'essai, l'employeur doit déduire la durée des contrats à durée déterminée (CDD) qu'il a conclus avec le salarié antérieurement au CDI. À ce titre, la Cour de cassation est venue apporter des précisions quant à la prise en compte de ces CDD dans le calcul de la période d'essai.

Dans cette affaire, une salariée avait été engagée en tant qu'infirmière en CDI à la suite de 3 CDD exécutés dans la même société. Ce CDI, conclu à la date du 4 septembre, prévoyait une période d'essai de 2 mois. Quelques jours plus tard, son employeur avait notifié à la salariée la rupture de sa période d'essai avec prise d'effet le 17 septembre. Mais cette dernière avait saisi la justice afin d'obtenir la requalification de la rupture de sa période d'essai en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En effet, selon elle, la durée globale des 3 CDD exécutés, à savoir 2 mois et 14 jours, devait être déduite de la durée de la période d'essai prévue dans son CDI (2 mois). Ce qui, en pratique, avait pour effet de réduire cette période à néant.

De leur côté, les juges d'appel estimaient que seule la durée

du dernier CDD (un mois) devait être prise en compte puisqu'il s'était écoulé un mois entre le début de ce contrat et la fin du CDD précédent. Ce qui portait la fin de la période d'essai de la salariée au 4 octobre. Aussi, pour elle, la rupture de la période d'essai par l'employeur, en date du 17 septembre, était bien régulière.

Mais pour la Cour de cassation, c'est bien la durée globale des 3 CDD qui devait être déduite de la période d'essai du CDI. Et pour cause, la salariée avait, au moyen de ces 3 contrats, exercé en qualité d'infirmière dans différents services de soins sans aucune discontinuité fonctionnelle. Peu important le délai d'un mois qui s'était écoulé entre les 2 derniers CDD. Aussi, la période d'essai prévue dans le CDI de la salariée ne pouvait pas s'appliquer et la rupture de cette période par l'employeur devait être analysée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'affaire est donc renvoyée devant les juges d'appel.

[Cassation sociale, 19 juin 2024, n° 23-10783](#)

© 2024 Les Echos Publishing