



2 CDI à temps plein dans la même entreprise

Par **Toto971**, le **19/01/2017** à **03:36**

Bonjour,

Je viens d'entrer dans le monde du travail et je voudrais connaître mes droits dans la situation suivante : mon employeur actuel m'a fait signer un CDI n'incluant aucune prolongation de période d'essai et comprenant une clause de non concurrence (j'habite aux Antilles, cette clause n'est pas applicable ici).

Après deux mois de période d'essai j'apprends indirectement par la comptable que ma période d'essai vient d'être renouvelée de deux mois et mon patron ne m'a pas averti ni même expliqué.

Deux mois après, fin de la période d'essai n.2 ; mon patron me demande de signer deux documents : 1 signalant la fin de mon contrat de responsable magasin et l'autre le début d'un nouveau contrat de commercial. Ne sachant pas quoi faire sous cette pression, j'ai signé bêtement.

Puis quatre jours après (4 jours pendant lesquels j'ai travaillé) il m'a convoqué et tendu un contrat CDI de commercial avec une période d'essai renouvelable automatiquement et une clause de non concurrence.

Je l'ai signé mais je ne l'ai pas "lu et approuvé".

Merci.

Par **P.M.**, le **19/01/2017** à **08:59**

Bonjour,

Le renouvellement de la période d'essai n'est possible que si cette possibilité est prévue à la Convention Collective applicable et **indiquée au contrat de travail**, d'autre part vous devez avoir donné expressément votre accord...

En revanche l'employeur peut vous proposer une modification essentielle du contrat de travail par avenant que vous auriez pu refuser, il peut y être prévu non pas une nouvelle période d'essai mais une période probatoire qui si elle n'est pas concluante vous fait revenir normalement au poste précédent...

Maintenant, si vous signez un peu n'importe quoi, cela peut poser problème même si le fait que vous n'ayez pas formellement donné votre accord formellement au dernier document...

Le problème se poserait réellement si l'employeur voulait rompre le contrat de travail et/ou si la clause de non-concurrence devait être mise en oeuvre si toutefois elle est licite...

Je vous conseillerais soit le moment venu soit dès maintenant de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...