Forum-juridique.net
LE 1er POINT D'ACCÈS GRATUIT AU DROIT

CDI conclu peut-être un peu vite

Par M358

Bonjour à tous.
Je suis associé en SCM dans un cabinet dentaire de deux praticiens ouvert 5 jours par semaine. Nous embauchons 2 assistantes dentaires qui travaillent sans chevauchement dans les horaires. L une d elles devant prendre sa retraite en mars,
nous venons d embaucher en CDI une personne pour la remplacer qui nous a informés le premier jour de sa période d essai qu elle était RQTH suite à des problèmes de dos. Son travail et ses qualités humaines sur les 15 premiers jours de sa période d essai donnant vraiment satisfaction, nous aimerions lui donner sa chance. Toutefois, en cas d éventuels arrêts de travail multiples ou prolongés, le fonctionnement du cabinet risque de se retrouver perturbé (accueil téléphonique, aide au fauteuil, accueil des patients,stérilisation...) nous pensons maintenant qu un CDD aurait été plus approprié dans un premier temps.
Nous savons qu il n est pas possible de convertir un CDI directement en CDD.
Existerait il une possibilité de rompre le CDI en période d essai pour signer un CDD avec la même personne après une période de carence? Si oui, quelle pourrait être cette période de carence?
Merci pour vos réponses.

Par kang74

Bonjour

Je ne vois aucun motif possible d'embauche en CDD:

[url=https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-a-duree-determinee-cdd]https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-a-duree-determinee-cdd[/url]

Par contre si cette personne est malade, elle pourra se faire remplacer par un CDD .

La seule chose que vous pouvez faire c'est rompre la période d'essai, sans bien évidemment mentionner le motif qui est discriminatoire (et bon pas vraiment fondé : soit la personne est apte au poste , soit elle ne l'est pas ; c'est pour cela que la médecine du travail existe)