



Légalité et durée de période d'essai

Par **dav36**, le **18/11/2013** à **13:06**

Bonjour,

J'ai été recruté pour un CDD de 6 mois débutant le 01/11/2013 avec une période d'essai de 2 semaines (de souvenir, car je n'ai pas eu de retour de mon contrat de travail à ce jour)
Le vendredi 15 novembre, on m'informe que l'on met fin à la période d'essai. On m'indique que ce choix ne tient pas à mes compétences professionnelles mais suite à des retours de collègues faisant état de manque d'implication, de comportement... J'ai demandé un entretien avec le directeur qui est fixé au lundi 18/11 à 11h00. J'ai fini ma journée et suis retourné travailler le lundi. Au cours de l'entretien avec le directeur, ce dernier confirme la décision, m'informe qu'un courrier est parti vendredi et que la durée de la période d'essai est de 10 jours ouvrés et que la fin est donc le 18/11 au soir (information lui venant de la RH). La convention collective précise : "2. Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée conformément aux dispositions légales et réglementaires". Je lui ai fait part de mes réserves sur ce point.

Mes questions :

- S'il s'avère que le contrat de travail indique 10 jours ouvrés de période d'essai, est-ce "légale" ?
- Si comme je le pense, la période d'essai est de 2 semaines, pouvez-vous me confirmer que la fin de la période d'essai était le 14/11 ?
- Si je suis dans mon droit, comment agir ? demander ma réintégration ? agir auprès des Prud'homme sachant que ne souhaite pas me "griller", ce métier nouveau pour moi m'intéressant beaucoup ?

En vous remerciant par avance pour vos réponses.

Cordialement

Par **P.M.**, le **18/11/2013** à **13:22**

Bonjour,

La période d'essai pour un CDD d'une durée inférieure ou égale à 6 mois est effectivement au maximum de 2 semaines mais il faudrait savoir si l'embauche effective a eu lieu dès le jour férié du 1er novembre...

Par ailleurs, l'employeur devait respecter un délai de prévenance de 48 h qui ne pouvait avoir pour effet de prolonger le terme de la période d'essai...

Par **dav36**, le **18/11/2013** à **13:33**

Le contrat de travail stipule comme le 01/11 mais le premier jour effectif de travail était le 04/11. Cela a-t-il son importance ?

Concernant le délai de prévenance, je n'ai pas abordé le sujet. Je ne suis pas encore à exiger quoi que ce soit au niveau des Prud'homme, mais les mettre en face des défauts de forme et voir ce qu'il me sera proposé.

Qu'en pensez-vous ?

Par **P.M.**, le **18/11/2013** à **14:04**

Donc la période d'essai commence au 4/11 et se termine le 17/11...

Par **dav36**, le **18/11/2013** à **14:14**

Ok merci beaucoup

Par **dav36**, le **18/11/2013** à **14:29**

Euh, excusez moi mais en concluant mes recherches, je suis tombé là-dessus :

"La période d'essai débute sauf disposition contraire dans le contrat à la date de SIGNATURE dudit contrat et non à la date de prise de fonction (C. Cass Pourvoi n°04-44544)"

J'interprète mal ou y a-t'il des subtilités que je n'aurais pas comprises ?

Cordialement

Par **P.M.**, le **18/11/2013** à **14:56**

Je n'arrive pas pour l'instant à retrouver cet Arrêt complet sur le site legifrance sans doute à cause d'un problème informatique mais j'en ai trouvé cet extrait :

- [citation]Les dispositions de l'article 641, alinéa 2, du nouveau code de procédure civile, propres à la computation des délais de procédure, ne s'appliquent pas au calcul de la durée d'une période d'essai, laquelle, sauf disposition contraire, commence le jour même de la conclusion du contrat de travail et se termine le dernier jour à minuit. Une période d'essai de deux mois commencée le 14 mai se termine donc le 13 juillet à minuit.[/citation]

- [citation]Le décompte de la période d'essai commence le jour même de la signature du contrat de travail.

Ainsi, la période d'essai d'un mois, renouvelée une fois pour une durée équivalente, qui commence à courir le 14 mai 2001 expire le 13 juillet 2001.

L'employeur qui dénonce trop tardivement la période d'essai s'expose en réalité à voir requalifier en licenciement sans cause réelle et sérieuse cette rupture du contrat de travail.[/citation]

Il semble que vous extrapoliez puisque l'on sait par ailleurs que toute absence pendant la

période d'essai en prolonge le terme et le problème ne semble pas le même si je me réfère à [ce site...](#)

Par **dav36**, le **18/11/2013** à **15:23**

Je ne comprends plus : il semble que le début pour le décompte des jours de période d'essai est le jour indiqué sur le contrat de travail, donc dans mon cas le 01/11 et non le 04, le jour de mon premier jour de travail effectif sur le terrain, non ?

Par **P.M.**, le **18/11/2013** à **17:28**

Une période d'essai c'est pour évaluer vos compétences professionnelles, il faut bien que vous ayez commencé à travailler pour que ce soit possible...

On peut se référer à l'[Arrêt 93-44923 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]**La période d'essai se situe au commencement de l'exécution du contrat de travail** et les parties, qui ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles posées en matière de licenciement, ne peuvent par là même convenir de différer le début de l'essai.[/citation]

Par **dav36**, le **19/11/2013** à **13:15**

Bonjour,

je suis ennuyé de vous contredire mais je continue à lire tout et son contraire sur ce sujet. Vous vous réferez à l'arrêt ci-dessus et l'article que vous citez plus haut se réfère à celui là : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007052787> ? Doit-on prendre en référence le plus récent ?

Par **P.M.**, le **19/11/2013** à **14:35**

Bonjour,

Je ne sais pas ce qui est le tout et son contraire que vous lisez et si c'est sur la base du tout ou du contraire que vous me contestez...

Mais effectivement l'[Arrêt 04-44544 de la Cour de Cassation](#) est de nouveau disponible sur légifrance mais je crains de vous décevoir en vous disant que selon moi, il ne s'oppose pas formellement à l'Arrêt 93-44923 car en fait il dit que la période d'essai commence au jour où débute le contrat de travail et pas le lendemain, c'est donc ce que j'avais rapporté et adapté en vous indiquant :

[citation]Donc la période d'essai commence au 4/11 et se termine le 17/11...[/citation]

Il semble qu'il n'y ait donc pas de revirement de Jurisprudence que vous vous focalisiez trop sur les termes de "signature" et de "conclusion" mais si vous considérez que le Conseil de Prud'Hommes puisse vous donner raison, n'hésitez pas et vous pourrez nous en donner des nouvelles...

Par **dav36**, le **19/11/2013** à **14:54**

Je ne vous conteste pas mais j'essaye de comprendre ce qu'impliquent ces 2 arrêts, les termes "signature", "exécution", "conclusion" qui semblent avoir une importance dans mon cas... et dans la manière dont je peux aborder la suite. Je vous remercie pour toute ces informations.

Par **P.M.**, le **19/11/2013** à **16:20**

La signature du contrat de travail peut avoir lieu même plusieurs semaine avant son début, je vois donc mal la période d'essai commencer dès ce moment là même si la date de l'embauche prévue coïncide et qu'elle n'a lieu que plus tard...

L'exécution du contrat de travail est lorsque la relation de travail commence...

La conclusion du contrat de travail n'est effective que lorsque le contrat de travail a donc pris effet et c'est d'ailleurs valable dans d'autres domaines comme pour la fourniture d'un service ou d'un bien...