



Délai de prévenance pour renouvellement de période d'essai

Par **Geektan**, le **19/10/2012** à **16:28**

Bonjour,

Responsable d'agence d'un cabinet de conseil sous régime SYNTEC, je suis employé depuis le 2 juillet 2012 en CDI avec 4 mois de période d'essai potentiellement renouvelable de 3 mois comme le prévoit les textes.

A ce jour, 19 octobre 2012, je n'ai toujours pas été notifié de ce renouvellement de 3 mois. Je sais qu'il n'y a pas de délai de prévenance pour les renouvellements de période d'essai et que celle ci peut intervenir jusqu'au dernier jour, MAIS :

Si il m'ait stipulé par exemple lundi prochain 22 octobre ce renouvellement de période d'essai :

- J'accepte et ma période d'essai numéro 2 court jusqu'au 2 février 2013.
- Je refuse et mon employeur me considère donc en salarié confirmé le 2 novembre 2012.
- Je refus et mon employeur veut donc mettre fin à la période d'essai.

Dans ce dernier cas, que se passe t il sachant qu'il ne sera plus dans le délai de prévenance d'1 mois (après 3 mois de contrat) pour rompre la période d'essai ?

Puis je déjà me considérer comme salarié confirmé ? :)

En vous remerciant de vos retours constructifs !

Légalement,

Gaëtan

Par **P.M.**, le **19/10/2012** à **17:01**

Bonjour,

Le délai de prévenance démarrerait à la date de la rupture de la période d'essai mais en cas de refus de son renouvellement il ne serait pas effectué pour la partie qui aurait pour conséquence de la prolonger tout en vous étant payé...

Par **Geektan**, le 19/10/2012 à 17:25

Faux car dans ce cas la rupture de la période d'essai serait en dehors de cette période d'essai.

Un préavis ne peut pas prolonger une période d'essai.

Merci de donner de bonnes informations

Par **P.M.**, le 19/10/2012 à 17:43

Vrai car puisque la rupture intervient avant le terme de la période d'essai pour sa durée initiale, le délai de prévenance ne la prolongerait car il ne serait pas effectué mais payé... Si vous prétendez connaître les réponses et la Jurisprudence, il est inutile d'exposer un sujet... Le délai de prévenance ne peut pas avoir pour effet non plus de réduire la période d'essai...

Par **Geektan**, le 19/10/2012 à 17:47

Totalement faux et dénué de sens !

http://rfsocial.grouperf.com/article/0101/ra/rfsocira0101_0900_9050D.html

Par **P.M.**, le 19/10/2012 à 17:59

Totalement **VRAI**, vous devriez essayer de faire quelques recherches et avant de prétendre que c'est dénué de sens consulter car c'est vous qui finalement pourriez être qualifié ainsi...

Par **Geektan**, le 19/10/2012 à 18:02

Si un avocat en droit du travail passe ...

Si j'écoute les dires de monsieur, le délai de prévenance ne sert à rien vu que dans tous les cas le salarié est payé.

On parle de requalification de contrat dans mon sujet !

Par **P.M.**, le 19/10/2012 à 18:17

Vous n'arrivez pas à faire la différence apparemment entre un délai de prévenance effectué et

donc payé par rapport à un délai de prévenance non effectué car il aurait pour effet de prolonger la période mais qui devra quand même être payé...
Un avocat "en droit du travail" est déjà passé sur le net (et même plusieurs décisions de Juridictions prud'homales) et je vous propose [ce dossier](#)...

Par **Geektan**, le **19/10/2012 à 18:18**

Si un avocat en droit du travail passe ...

Si j'écoute les dires de monsieur, le délai de prévenance ne sert à rien vu que dans tous les cas le salarié est payé.

On parle de requalification de contrat dans mon sujet !

Par **P.M.**, le **19/10/2012 à 18:30**

Voir la réponse précédente...

Par **janus2fr**, le **20/10/2012 à 08:15**

Bonjour,

PM a parfaitement raison, cela fait un bon moment maintenant que la jurisprudence a éclairci le flou de l'article L1221-25 du code du travail.

L'employeur peut rompre la période d'essai jusqu'au dernier moment de celle-ci. Au cas où le temps restant après rupture et jusqu'au terme prévu de cette période d'essai serait inférieur au délai de prévenance fixé par l'article L1221-25, le salarié arrêterait de travailler à la date prévue de fin de période d'essai mais il serait payé pour la totalité du délai de prévenance.

En effet, l'article L1221-25 prévoit que le délai de prévenance ne peut pas repousser le terme de la période d'essai, donc le salarié ne peut pas travailler au delà de cette date après rupture.

Et la jurisprudence a confirmé que le délai de prévenance ne pouvait pas non plus réduire la période d'essai ce qui est, somme toute, logique. Une période d'essai de 3 mois qu'il faudrait rompre 1 mois avant la fin ne serait plus une période d'essai de 3 mois mais de seulement 2 mois.

Par **Geektan**, le **20/10/2012 à 09:15**

Je comprends parfaitement mais comment expliquez vous cela :

Si l'employeur envisage le renouvellement, c'est nécessairement à l'approche du terme de la période d'essai initiale. Cependant, il ne doit pas attendre le dernier moment. En effet, l'accord du salarié n'est valable que s'il intervient pendant la période d'essai (cass. soc. 23 janvier 1997, n° 94-44357, BC V n° 33). Par ailleurs, il faut tenir compte du délai de

prévenance à respecter dans toute rupture en cours d'essai. Enfin, il se peut que la convention collective impose une procédure particulière (ex. : envoi au plus tard 2 jours avant le terme de l'essai).

L'employeur doit donc envoyer la proposition de renouvellement suffisamment tôt pour avoir le temps de réagir en cas de refus. Par exemple, si un salarié a été embauché le 1er octobre avec une période d'essai initiale de 2 mois et qu'il travaille depuis un peu plus de 1 mois, son essai ne peut être rompu qu'avec un délai de prévenance de 2 semaines, soit au plus tard le mardi 16 novembre (c. trav. art. L. 1221-25). L'employeur doit proposer le renouvellement avant cette date, par exemple le vendredi 12 novembre avec une réponse au plus tard le lundi 15. En cas de refus, il pourrait mettre fin à l'essai le 16. ?

Dans votre explication que je comprends, le délai de prévenance ne sert à rien et floue le salarié même si il sera payé un mois de plus !

Par **Geektan**, le **20/10/2012 à 09:23**

Exactement mon cas avec ma convention ...

http://www.sedlex.fr/fondamentaux/la-periode-dessai/#Problématique_liée_au_renouvellement_de_la_période_d'essai_et_de_sa_rupture

Très bien expliqué et dans mon sens !

Par **P.M.**, le **20/10/2012 à 09:46**

Bonjour,

Nous ne sommes pas le législateur pour répondre à la critique comme quoi le délai de prévenance ne servirait à rien mais avant 2008, il n'y en avait pas sauf disposition particulière à la Convention Collective applicable...

Nous ne pouvons pas non plus transformer la Jurisprudence et beaucoup de choses ont été écrites car il a existé un grand flou tant qu'elle n'a pas été constituée après la nouvelle Loi... Je vous ai fourni un dossier précis qui avait le mérite de citer des Jurisprudence précises, libre à vous si vous préférez vous référer à des articles beaucoup moins bien documentés mais parce qu'ils vont dans votre sens...

Je vais même ajouter une décision de la Cour de Cassation qui même si elle concerne à une rupture de période d'essai antérieure à cette Loi reprend un principe de Droit et il s'agit en l'occurrence de l'[Arrêt 10-25982 du 16 mai 2012](#) :

[citation]le non-respect par l'employeur d'un délai de prévenance, stipulé par un accord collectif n'imposant pas que ce délai s'insère dans la période d'essai et prenne fin avant le terme de cette période, n'a pas pour effet de rendre le contrat définitif[/citation]

Mais peut-être allez-vous dire que la Cour de Cassation est dénuée de sens et persister comme vous le faites à prétendre le contraire de ce que l'on vous dit et répète d'une manière argumentée qui ne sont pas eux-mêmes des écrits non étayés...

Par **Geektan**, le **20/10/2012** à **09:51**

Question bête pouvant nous comprendre : connaissez vous la convention Syntec ?

Par **janus2fr**, le **20/10/2012** à **10:22**

Bonjour,

Avez-vous lu les différentes jurisprudences citées par PM et les dossiers qu'il propose ? De toutes ces jurisprudences, il se confirme que la période d'essai peut bien être rompue jusqu'au dernier moment. Si l'employeur ne respecte pas le délai de prévenance, cela ne remet pas en cause la rupture de période d'essai mais, comme cela lèse le salarié, celui-ci a droit à une indemnité financière équivalente au salaire qu'il aurait touché s'il avait travaillé durant ce délai de prévenance.

Cette question a pas mal encombré les tribunaux après que la loi est sortie (2008 si je me souviens bien). Car effectivement, beaucoup de monde avait compris cette loi dans votre sens, que l'employeur ne pouvait plus rompre la période d'essai s'il ne restait pas assez de temps avant son terme pour le délai de prévenance.

La jurisprudence est, depuis, constante et va dans le sens que nous vous indiquons depuis le début de cette discussion.

Malgré tout, libre à vous, si votre employeur rompt votre période d'essai au dernier moment, de saisir le CPH, vous pourrez alors vérifier par vous même puisque je pense que, quoi que l'on vous dise, vous garderez cette position.

Par **P.M.**, le **20/10/2012** à **11:52**

[citation]Question bête pouvant nous comprendre : connaissez vous la convention Syntec ?[/citation]

A question bête, la meilleure réponse doit être de citer l'[art. 14 de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils](#) :

[citation]Au cours de cette période, les deux parties peuvent se séparer avec un préavis d'une journée de travail pendant le premier mois. Après le premier mois, le temps de préavis réciproque sera d'une semaine par mois complet passé dans l'entreprise.

Après le premier mois, le temps de préavis réciproque sera d'une semaine par mois passé dans l'entreprise.

Le préavis donne droit au salarié de s'absenter pour la recherche d'un emploi dans les conditions fixées à l'article 16.

Le salarié sera payé au prorata du temps passé pendant la période d'essai.[/citation]

Puis de relire l'Arrêt 10-25982 de la Cour de Cassation :

[citation]le non-respect par l'employeur d'un délai de prévenance, stipulé par un accord collectif **n'imposant pas que ce délai s'insère dans la période d'essai et prene fin avant le terme de cette période**, n'a pas pour effet de rendre le contrat définitif[/citation]

Si vous en vou d'autres voici par exemple :

- [Arrêt 97-41132](#) :

[citation]La convention collective des commerces de détail non alimentaires disposant qu'en cas de rupture du contrat de travail en cours de renouvellement de la période d'essai, un délai de prévenance réciproque sera observé, sauf cas de faute grave, **il résulte de ce texte, qui ne prévoit pas que le délai de prévenance doit s'insérer dans la période d'essai et prendre fin avant le terme de celle-ci, que si l'employeur rompt le contrat sans respecter ce délai de prévenance, le salarié ne peut prétendre qu'à une indemnité compensatrice du préavis non effectué.**[/citation]

- [Arrêt 06-45100](#) :

[citation]le non-respect par l'employeur d'un délai de prévenance, stipulé par le contrat de travail, **n'imposant pas que ce délai s'insère dans la période d'essai et prenne fin avant le terme de cette période, n'a pas pour effet de rendre le contrat définitif**[/citation]

Par **Geektan**, le **20/10/2012 à 11:55**

Ok donc loi débile et délai de prévenance inutile !
Pauvre France, on comprend mieux les 3 millions de chômeurs

Par **P.M.**, le **20/10/2012 à 12:08**

Le délai de prévenance sert déjà à ce que vous en soyez indemnisé ce qui ne serait pas le cas s'il n'y en avait pas...

Par ailleurs, si l'on suivait votre raisonnement, l'employeur serait obligé d'interrompre la période d'essai par anticipation avant même d'avoir pu tester complètement les compétences du salarié, ce qui ajouterait sans doute des chômeurs...

Je ne sais pas si cela doit être attribué à la France et ainsi qu'elle soit pauvre quand des personnes qui se trompent et trouvent les réponses exactes dénuées de sens ne savent pas s'en excuser ou au moins regretter leur excès de langage et que dans leurs messages elles ne savent jamais avoir un mot de courtoisie ...

Par **Geektan**, le **20/10/2012 à 12:11**

Je vous tiendrai informer quand j'aurai requalifier mon contrat en cdi ferme.

Les lois arrangent qui s'en sert et sert ceux qui s'en arrangent.

Par **P.M.**, le **20/10/2012 à 12:31**

[citation]Je vous tiendrai informer quand j'aurai requalifier mon contrat en cdi ferme.

Les lois arrangent qui s'en sert et sert ceux qui s'en arrangent.

[/citation]

Volontiers, si toutefois c'est le cas à moins que d'ici là, il y ait un revirement de Jurisprudence...

On compte bien sûr sur vous qui m'avez remercié par avance de vous fournir de "bonnes informations" de nous dire si cela n'était pas le cas...

Moi je préfère dire que les Lois sont là pour être respectées et d'ailleurs les Conventions Collectives aussi... quand on les connaît...

A tout hasard, je vous informe quand même que ce n'est pas vous qui pouvez requalifier votre contrat en "CDI ferme"...

Par **NadjaA**, le **07/04/2015** à **18:11**

Merci pour ces informations, j'ai pour ma part trouvé la réponse à mes questions pour une situation similaire.

Bonne journée

Par **thierrydu**, le **18/08/2015** à **22:22**

bonjour , je suis dans un cas tout à fait similaire , ma période d'essai prendre fin le 08 septembre 2015 et je n'ai toujours rien reçu au 18 aout 2015, ni renouvellement ni infos complémentaires. Mon employeur peut il attendre le dernier jour soit le 07/09 au soir pour me proposer le renouvellement de ma période d'essai ? merci pour votre retour.

Par **janus2fr**, le **19/08/2015** à **07:38**

Bonjour thierrydu,

La réponse a été donné dans ce fil et c'est oui.

Par **thierrydu**, le **19/08/2015** à **17:15**

merci pour la réponse , cela n'était pas aussi claire pour moi , maintenant cela est ok , par contre pas cool pour le salarié pour se retourner