



période d'essaie non stipulé sur attestation d'embauche

Par **roxnal**, le **03/08/2010** à **22:00**

Bonjour,

Il y a deux mois j'ai démissionné de mon emploi de chauffeur livreur dans une entreprise de messagerie, dans laquelle j'étais embauché en CDI, car une entreprise de transport me proposer un emploi en CDI de chauffeur routier. Avant de donner mon préavis de départ, j'ai demandé à mon futur employeur de me fournir une promesse d'embauche. De ce fait, celui-ci ma donné une attestation stipulant que j'étais embauché en CDI au 1er JUIN 2010. Verbalement l'employeur m'avais dit que mon embauche ferait l'objet d'une période d'essaie de 2mois. Or, cette période d'essaie n'était pas stipulé sur l'attestation que l'employeur m'a fourni. De plus, je n'ai jamais rien signé, pas de contrat qui aurait mentionné la dite période d'essaie. Aujourd'hui ma période d'essaie a pris fin et mon employeur ma dit qu'il ne me gardait pas car je ne faisait pas l'affaire.

De ce fait, je me demandais si l'employeur n'avait pas l'obligation de me faire signé un document stipulant que le CDI prendrais effet qu'une fois que la période d'essaie de 2 mois serait effective? D'autant plus que je sais que pour les CDI a temps plein le contrat écrit n'est pas obligatoire! Mon employeur était-il dans son droit?

Dans l'attente d'une réponse de votre part, je vous remercie d'avance de l'intérêt que vous porterez a mes questions.

Cordialement.

Par **Paul PERUISSET**, le **03/08/2010** à **22:54**

Bonsoir,

Voilà ce que dit le Code du travail:

Article L1221-23

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 2 (V)

"La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont

expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail."

Vous êtes donc réputé avoir été embauché sans période d'essai et l'employeur ne pouvait pas mettre fin à votre contrat de travail sans respecter la procédure de licenciement.

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Par **miyako**, le **05/08/2010** à **12:52**

Bonjour,

attention ce n'est pas aussi simple que cela .

1/ il n' y a pas obligation de contrat écrit ,si non mentionnée dans la CC applicable.

2/La période d'essai mentionnée dans une CC est applicable de plein droit ,même en l'absence de contrat écrit sans qu'il soit nécessaire d'en prévoir l'existence par une disposition contractuelle écrite.cass.soc.06juin2001 nr99-43929

Dans ce cas ,nous avons une lettre d'embauche et si la convention collective mentionne bien la période d'essai ,elle s'applique,bien que la loi 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail exige que la période d'essai soit expressément prévue au contrat de travail.Si la convention collective figure bien sur la lettre d'embauche ,la période d'essai applicable est opposable au salarié.

Il faut donc lire entièrement la lettre d'embauche et la convention collective applicable .

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **Paul PERUISSET**, le **05/08/2010** à **16:37**

Bonjour à tous,

Je suis d'accord sur le principe avec Suji KENZO que je salue au passage, mais dans le cas de Roxnal, la CCN des transports routiers dont il dépend ne prévoit qu'une période d'essai **d'un mois** pour le personnel de conduite, or, si j'ai bien compris, la période effectuée par Roxnal était de 2 mois.

Je maintiens donc ma position.

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Voici le texte de l'article de la CCN:

IDCC 16

Textes Attachés

Annexe I Ouvriers Accord du 16 juin 1961

CHAPITRE 1er : DISPOSITIONS COMMUNES AUX DIFFÉRENTS GROUPES D'OUVRIERS

Période d'essai

Article 3

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 78 du 29 mars 1994 article 1 A, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.

Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1er septembre 1963

Modifié par Avenant n° 14 1968-12-26 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972

La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la prise de service effectif dans l'entreprise et la notification de l'embauchage définitif prévue par l'article 11 de la convention collective nationale du 21 décembre 1950.

La durée de la période d'essai est fixée à un mois pour le personnel de conduite et, pour le reste du personnel ouvrier, à deux semaines. Pendant cette période, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat de travail sans être tenues d'observer un délai-congé.

Rattaché par convention collective nationale du 21 décembre 1950

Par **Cornil**, le **05/08/2010** à **23:05**

Bonsoir à Roxnal, salut Paul et Suji

Je me permets d'intervenir sur ce point qui me parait de principe et important.

A ma connaissance, il n'y a pas de jurisprudence venant éclairer les modifications du CT sur la période d'essai découlant de la loi de juin 2008 citées par Paul.

La jurisprudence citée par Suji est antérieure!

Pour moi donc, jusqu'à preuve du contraire, les nouvelles dispositions parfaitement péremptoires découlant de cette loi s'appliquent de plein droit, et la non-mention d'une période d'essai dans une lettre d'embauche ou un contrat écrit (non obligatoire d'accord, mais alors il faut une mention dans la lettre d'embauche écrite) conduit à son inexistence, peu importantes les dispositions de la convention collective et les jurisprudences antérieures sous l'emprise d'un code muet à l'époque.

Donc la première position de Paul était pour moi la bonne, sans qu'il y ait besoin de regarder la convention collective.

Bon, depuis que je resurfe accessoirement sur ce forum, une fois j'ai contredit Paul, qui a très rapidement admis que j'avais raison, une autre fois j'ai contredit Suji, qui l'a finalement admis aussi, mais cela a été un peu plus long...

Cette fois je donne raison à Paul contre Suji, peut-être en attendant le contraire.

J'espère que ni l'un ni l'autre ne m'en voudront, bien que cela me gêne un peu de jouer le "correcteur" (Je ne prétends d'ailleurs nullement à l'infaillibilité) mais comme je l'ai dit à Suji, mieux vaut pas de réponse du tout qu'une réponse restant sur des bases erronées.

Si Suji a des jurisprudences plus récentes, je serai heureux qu'elle nous en fasse part, mais à mon avis, il faut pour l'instant tirer toutes conséquences de la loi à mon avis parfaitement explicite.

Bien cordialement à tous deux.

Bon courage et bonne chance à "roxnal"

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)