Image not found or type unknown

Rupture de contrat CDI en période d'essai et délai de prévenance

Par **Segre Alain**, le **01/02/2018** à **10:47**

Bonjour à tous et merci d'avance pour les personnes qui participeront à ce post.

Voici ma situation
J'ai signé un contrat en CDI avec une société A pour une activité qui a débuté le 01/08/2017. Mon contrat prévoyait une période d'essai initiale de 3 mois. Cette période d'essai avait donc pour terme initial le 31/10/2017. J'ai pris cependant une RTT le 21/09/2017 donc je pense que le terme initial était donc reporté au 01/11/2017. Jusque là tout va bien.
Le 30/10/2017 m'a été remise en main propre contre décharge une lettre de renouvellement de ma période d'essai initiale pour une nouvelle période de trois mois à l'expiration de la première.
Le délai a été respecté, je n'ai rien à dire. Il y a cependant une erreur sur la date effective de la première période d'essai, c'est le 01/11/2017 et non le 31/10/2017
Le renouvellement de ma période d'essai commence donc
à partir du 02/11/2017 et non à partir du 01/11/2017
J'étais en mission chez un client (la joie des SSII) et les rapports entretenus avec le client final n'étaient pas au beau fixe et la sanction est tombée. Le 12/01/2018 m'a été remise en mains propres une lettre de rupture de mon contrat de travail avec pour délai de prévenance 5 semaines (rien à dire sur ce délai). En conséquence, je ne ferais plus partie des effectifs de la société A à partir du 16/02/2017
Je n'oublie pas de dire qu'au mois de Décembre, des RTT à disposition de l'employeur m'ont été imposées (du 26/12/2017/2017 au 29/12/2017 inclus)
Si on ne prend pas en compte ces RTT, la fin de ma seconde période d'essai est au 01/02/2018 inclus
Si on prend en compte ces RTT, la fin de ma seconde période d'essai est au 05/02/2018 inclus.
Etes vous d'accord avec cette conclusion ?

J'ai signé un nouveau CDI avec une société B avec comme début d'activité le 19/02/2018. Jusque là, tout va bien.

Là où le bat blesse, c'est que la société A est persuadée que je fois travailler jusqu'au 16/02/2018
En aucun cas la durée de préavis ne peut servir à prolonger la période d'essai d'un salarié. Ainsi, si la rupture d'une période d'essai est prononcée mais que son délai de préavis est supérieur au temps restant à accomplir par le salarié pour terminer sa période d'essai, l'employeur doit indemniser son salarié sur la période allant de la date de fin d'essai à la fin du délai de préavis. Lors de cette dernière période, l'employé n'a pas à travailler car la période

d'essai ne peut en aucun cas être prolongée du délai de préavis.
Dans un arrêt du 5 novembre 2014, la Cour de cassation confirme que le délai de prévenance ne peut conduire à allonger la période d'essai au-delà de son terme. Si cette situation survient, le salarié peut réclamer des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. En effet, une fois la période d'essai achevée, le salarié bénéficie d'un CDI qui encadre les conditions du licenciement.
En conséquence, je dois cesser mes activités dans la société A le 05/02/2018
Si je continue à travailler au-delà de la fin effective, c'est-à-dire après le 05/02/2018, la société A se mettrait dans une situation assez inconfortable vis-à-vis de la législation du travail. Ipso facto, cela voudrait dire que mon CDI aurait été validé et que l'on passe donc dans une phase de licenciement.
Je souhaite être transparent, j'ai signé un autre CDI ave la société B et je ne souhaite pas mettre la société B dans des difficultés.
Quel est votre avis ? Mettre au courant le plus vite possible la société A de cette situation ?
J'avoue que cette société A me paraît bien très légère côté RH.

Par **janus2fr**, le **01/02/2018** à **13:10**

Bonjour,
Elle parait effectivement bien légère d'autant que, si vous avez juste reçu de l'employeur une proposition de reconduction de la période d'essai mais sans donner votre consentement expresse (vous dites juste avoir signé une décharge), votre période d'essai n'a pas été reconduite et que vous êtes donc en CDI. L'employeur ne pouvait donc pas rompre une période d'essai qui n'existe plus et devait procéder à votre licenciement dans les règles...

Par **Segre Alain**, le **01/02/2018** à **13:23**

Merci pour cette réponse
J'ai signé cette proposition de reconduction de période d'essai, je veux juste dire que celle-ci n'a pas été faite par un courrier en RAR. La société A a un exemplaire et j'ai un exemplaire de cette proposition, remis en mains propres
Je ne veux pas être procédurier, je dois avancer et je voudrais quitter cette société A sans remous. Et je dois commencer mon nouveau CDI le 19/02/2018.

Par **Segre Alain**, le **02/02/2018** à **11:03**

J'ai informé la direction et la DRH de cette situation

Par **P.M.**, le **02/02/2018** à **11:50**

Bonjour,
Une période d'essai de 3 mois qui commence le 01/08/2017 se termine normalement le

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

31/10/2017, en raison du report dû à l'absence d'une journée, le renouvellement commence donc le 02/11/2017 à condition que vous y ayez donné votre accord expressément et pas seulement signé une décharge de la remise en main propre, sachant qu'a priori, il n'est pas obligatoire que la proposition soit faite par lettre recommandée avec AR...
Il semble que de toute façon, même s'il y a erreur de date, cela n'entre pas en ligne de comte puisque la rupture a eu lieu bien avant son terme et que le fait qu'il commence plus tôt semble vous arranger...
En revanche, il y a à redire sur le délai de prévenance puisque après plus de 3 mois de prévenance il est d'un mois...
De toute façon, vous êtes donc déjà en nouveau CDI à cause de la poursuite de la relation de travail au-delà du terme de la période d'essai suivant l'Arrêt 13-22859 de la Cour de Cassation ...

Par **Segre Alain**, le **09/02/2018** à **12:41**

Bonjour à tous,

J'ai été obligé d'informer la DRH de leur erreur. Je trouve cela vraiment très léger de ne pas connaitre de leur part ces dispositions. J'ai dû expliquer cette situation plusieurs fois pour que celle-ci soit comprise. La DRH était persuadée que la société pouvait se dispenser de me payer du 06/02/2018 au 15/02/2018 (date de fin du délai de prévenance et date ultérieure à la date effective de fin de ma période d'essai). Quels sont mes recours si ces jours ne sont pas payés ? Je refuse de signer le solde de tout compte ? J'ai demandé à avoir une copie mail du solde de tout compte avant de me déplacer pour celui-ci.

Par **P.M.**, le **09/02/2018** à **12:59**

Bonjour,
J'ai tenté de vous expliquer que la période d'essai était terminée avant même le 06/02/2018 et que le délai de prévenance était d'un mois mais apparemment vous êtes resté sur votre position...
Même si vous signez le reçu pour solde de tout compte, il peut être dénoncé dans les 6 mois par lettre recommandée avec AR pour exercer un recours devant le Conseil de Prud'Hommes si vous n'obtenez pas d'accord amiable...

Par **Segre Alain**, le **09/02/2018** à **13:17**

Bonjour,

J'ai signé un accord pour la reconduction de ma période d'essai initiale et aussi pour la rupture de mon contrat pendant cette seconde période d'essai. si on prend en compte les jours de congés pris pendant cette période. La fin effective de ma période d'essai est bien au 05/02/2018 (mon contrat a débuté le 01/08/2018 et j'ai pris 5 jours de congès). Je ne comprends pas du tout votre réponse ...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **09/02/2018** à **13:34**

Vous indiquiez avoir pris des jours RTT qui normalement ne reportent pas le terme de la période d'essai puisque c'est la compensation d'une période de travail donc que celle-ci était renouvelée pour 3 mois à partir du 01/11 ce qui fait que son terme devenait au 31/01/2018 et même si vous additionnez tous les jours RTT pris au nombre de 5 cela reporterait au 7 février si vous travaillez du lundi au vendredi...

Par **Segre Alain**, le **13/02/2018** à **12:27**

Bonjour,

Cette remarque sur les RTT est très intéressante.
Lors de ma première période d'essai initiale de 3 mois et dont la date de départ était le 01/08/2107, j'ai pris une RTT employé le 21/09/2017, ce qui si je suis votre raisonnement, ne reporterait pas la fin de cette période d'essai au 01/11/2017, la fin effective de cette période d'essai est donc bien au 31/10/2017.
En conséquence, et si je suis toujours votre raisonnement, la date de départ de ma seconde période d'essai est donc le 01/11/2107. 4 RTT employeur cette fois ci m'ont été imposées mais celles-ci ne reporteraient pas pour autant la date de fin de cette seconde période d'essai au delà du 31/01/2018. J'ai cependant travaillé pendant après cette date, le 01/02/2018, 02/02/2018 et le 05/02/2018
Je ne suis pas procédurier mais je trouve la gestion par les RH de cette entreprise vraiment très légère. Comment ne pas etere au courant de cette disposition ?
Pouvez vous m'indiquer un article décrivant cette disposition sur les RTT ?
D'avance merci

Par **Segre Alain**, le **13/02/2018** à **12:30**

Bonjour,

Suis-je en droit de requalifier cette rupture de contrat de travail par un licenciement si on considère que j'ai travaillé après la fin effective de ma seconde période d'essai ?
Quels sont les près une fin de contrat ?
Merci

Par **P.M.**, le **13/02/2018** à **13:09**

Bonjour,
En tout cas, je ne pense pas que vous puissiez trouver de Jurisprudence indiquant que le terme de la période d'essai est reporté par la prise de jours RTT et par conséquent l'employeur serait bien en peine de le prouver...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Donc les dispositions de l'Arrêt 13-22859 devraient s'appliquer...

Par **Segre Alain**, le **15/02/2018** à **17:46**

Bonjour,
Merci pour ces informations pertinentes
Hormis ce point concernant le calcul de la date de fin de ma période d'essai, dans quel délai un employeur est-il sensé fournir le solde de tout compte et documents associés (certificat de travail, ...)?
J'ai quitté cette société le 05/02/2018, mon prévis courait jusqu'au 15/02/2018. Cette société est-elle en droit d'attende la fin du délai de prévenance pour fournir l'intégralité solde et documents ?

Par **P.M.**, le **15/02/2018** à **17:57**

Bonjour,
Il est admis que le solde de tout compte et l'attestation destinée à Pôle Emploi puissent être délivrés au plus tard à la date habituelle de la paie mais ces documents étant quérables, vous devez normalement aller les chercher donc éventuellement après avoir pris contact avec l'employeur pour savoir s'ils sont prêts...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés