



## Periode d'essai et embauche en cdi

Par **Feufeu**, le **27/09/2015** à **13:40**

Bonjour,

J'ai commencé mon nouveau travail depuis le 15 juin 2015, ma periode d'essai est de 2 mois renouvelables selon mon contrat de travail. Au bout des 2 mois ma periode d'essai a été renouvelée. Cela fait maintenant plus de 3 mois que je travaille pour mon employeur qui refuse de me dire si je suis pris en cdi ou pas, et me soutient qu'il est dans les délais et m'a dit que selon la loi, si je ne suis pas pris en cdi, je doit faire un mois de préavis en plus des 4 mois de periode d'essai.

Je voudrais savoir quels sont mes droits et les recours possibles ?

Merci

Par **chatoon**, le **27/09/2015** à **17:41**

Vous avez en effet un préavis à effectuer, mais celui-ci ne peut avoir pour effet de dépasser le 4ème mois de la période d'essai. Si l'employeur vous fait travailler au-delà du 4ème mois la rupture sera hors période d'essai et pourra s'analyser, selon le cas, en un licenciement abusif (par exemple la rupture aura été prononcée verbalement sans lettre de licenciement énonçant les motifs de la rupture).

Par **P.M.**, le **27/09/2015** à **21:52**

Bonjour,

Il faudrait savoir si vous avez donné votre accord expressément pour le renouvellement de la période d'essai...

Le délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur est effectivement d'un mois après 3 mois de présence lequel ne peut pas avoir pour effet de la prolonger car l'employeur devrait vous payer la période qui la dépasse mais si l'employeur vous obligeait à l'effectuer dans sa totalité, vous pourriez considérer être en CDI qui ne pourrait être rompu que par un licenciement suivant l'[Arrêt 13-18114 de la Cour de Cassation](#) : [citation]Selon l'article L. 1221-25, alinéa 6, du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Il en résulte qu'en cas de rupture pendant la période d'essai, le contrat prend fin au terme du

délai de prévenance s'il est exécuté et au plus tard à l'expiration de la période d'essai. La poursuite de la relation de travail au-delà du terme de l'essai donne naissance à un nouveau contrat de travail à durée indéterminée qui ne peut être rompu à l'initiative de l'employeur que par un licenciement.

Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui, pour débouter le salarié de ses demandes au titre de la rupture du contrat de travail, retient que celui-ci a été valablement rompu pendant la période d'essai et que le salarié a bénéficié du délai de prévenance auquel il avait droit, alors qu'il résultait de ses constatations que la relation de travail s'était poursuivie au-delà du terme de l'essai pour permettre l'exécution du délai de prévenance[/citation]