Image not found or type unknown

# rupture cdi cadre pendant période d'essai

Par **aurelia25101**, le **27/07/2012** à **02:14**

bonjour,
le 10/08/2012, se termine la période d'essai de mon cdi.
et il n'est pas renouvelable.
l'employeur peut-il y mettre fin le 09/08/2012?
dans ce cas, est-ce que cela signifie que je dois quitter la société le 09/09/2012 (délai de prévenance d'1 mois à respecter)?

Par **janus2fr**, le **27/07/2012** à **10:18**

Bonjour,
L'employeur peut effectivement rompre la période d'essai jusqu'au dernier moment de celle-ci. Le délai de prévenance légal ne peut pas la prolonger pour autant. Ce qui signifie que, si le délai de prévenance se termine au delà de la période d'essai, l'employeur doit vous payer jusque là, mais que vous arrêtez bien de travailler à la fin de la période d'essai (en clair, vous êtes alors payer sans travailler).

Par **puck35**, le **27/07/2012** à **11:07**

Bonjour,

L'employeur n'est pas totalement libre dans le cadre d'une période d'essai. Déjà, sachez que vous pouvez contester la rupture de votre période d'essai si vous considéré que c'est un abus [(par exemple l'employeur savez dés le départ qu'il ne vous garderait pas, vous laissant ainsi vous impliquer en engageant des frais plus ou moins important (comme un déménagement par exemple).
De plus, la loi de 2008 modifiant le code du travail impose en son nouvel article L 1221-19 à -25 un délai de prévenance.
A ce titre, la loi impose des délais de prévenance.
L'article L.1221-25 du code du travail dispose que l'employeur doit respecter un délai de prévenance de:
-24 heures en deçà de 8 jours de présences
-48 heures entre 8 jours et 1 mois,
-2 semaines après 1 mois,

-1 mois au-delà de 3 mois de présence.

[Pour info, dans le même sens, lorsque le salarié met fin à la période d'essai, l'article l.1221-26 du code du travail doit respecter un délai de prévenance de 48 heures quelque soit la durée de l'essai, sauf s'il est inférieur à 8 jours, auquel cas le délai est ramené à 24 heures.]

Comme l'a précisé Janus2fr le non respect de ce délai de prévenance devra être rémunéré même s'il n'est pas travailler.
Jurisprudence --> Cour d'appel de Bordeaux du 21 octobre 2010 considère que « le non-respect du délai de prévenance ne peut être sanctionné que par l'allocation de dommages-intérêts correspondant à la partie non respectée du délai. ».

Cordialement

Par **janus2fr**, le **27/07/2012** à **11:21**

[citation]Comme l'a précisé Janus2fr le non respect de ce délai de prévenance devra être rémunéré même s'il n'est pas travailler. [/citation]
Ce n'est pas vraiment une question de [s]non respect[/s] du délai de prévenance.
La jurisprudence a juste éclairci ce point du code du travail qui était obscur.
Au début, le fait que "le délai de prévenance ne doit pas prolonger la période d'essai" a pu faire penser que l'employeur devait rompre la période d'essai avant le délai de prévenance.
Ce qui conduisait en fait à réduire la période d'essai puisque une période d'essai de 2 mois que l'on doit rompre avec un délai de prévenance de 15 jours ne faisait alors plus 2 mois mais un mois et demi.
La jurisprudence a donc confirmé que le délai de prévenance ne pouvait pas prolonger la période d'essai, mais que l'employeur pouvait bien la rompre jusqu'au dernier moment. Donc que le délai de prévenance devait être payer jusqu'à son terme, même si le salarié arrêtait de travailler avant du fait de la fin de la période d'essai.

Par **puck35**, le **27/07/2012** à **13:49**

Oui, excusez je voulais dire au moyen de cette JP que la sanction applicable à l'employeur sera de payer des D&I et non pas que le salarié puisse imaginer que ça conduirait à valider la période d'essai et entrainer ainsi dés lors l'obligation pour l'employeur de mettre en œuvre une procédure de Licenciement.
Cependant je ne comprend pas pourquoi le respect du délai de prévenance antérieurement pouvait être interprété comme raccourcissant la durée de période d'essai car si je reprend votre exemple la période d'essai de 2 mois rompu nécessitant un délai de prévenance de 15jours. Il s'avère que certes l'employeur notifie au salarié la rupture de la période d'essai mais celle-ci n'est effective que 15jours plus tard comme pour tout préavis donc les 2mois de période d'essai étaient pour autant bien respecté? a contrario si l'employeur souhaitait que la période d'essai s'arrête directement à la notification 15Jours avant, comme tout préavis non respecté, les jours manquant devaient être payés?
A ce titre, si les deux mois arrive à terme que à la fin du 2eme mois l'employeur ne se manifeste qu'à ce moment (par exemple la veille), il devra 15jours de salaire (au titre de

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

sanction pour non respect du préavis) au salarié sans que ça ne touche à proprement parler les délais de la période d'essai? suis-je dans le flou total?

Par **janus2fr**, le **27/07/2012** à **14:59**

[citation]Cependant je ne comprend pas pourquoi le respect du délai de prévenance antérieurement pouvait être interprété comme raccourcissant la durée de période d'essai[/citation]
Pour la bonne raison que si l'employeur devait tenir compte du délai de prévenance pour annoncer la rupture de la période d'essai, il ne pouvait pas profiter de la totalité de cette période pour juger la capacité du salarié à occuper le poste.
C'est ce que je voulais dire dans mon exemple, si l'employeur devait annoncer au salarié la rupture de sa période d'essai de 2 mois avec un délai de prévenance de 15 jours, il devait donc l'annoncer au bout de 1 mois et demi, il était donc privé de 15 jours sur la période d'essai pour juger le salarié.

Par **puck35**, le **27/07/2012** à **15:03**

D'accord... merci je comprends mieux!

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés