



## Fin de CDIC en période d'essai

Par **Cohen75**, le **13/12/2016** à **09:39**

Bonjour à tous,

J'ai signé un CDIC au sein d'une boîte de prestation (Code NAF 7022Z, est-elle autorisée à signer des CDIC?)

Le contrat est signé depuis le 5 septembre 2016 avec période d'essai de 4 mois, pour un "chantier" en informatique d'une durée de 3 mois (renouvelable)

Ayant fini le chantier le 7 Décembre 2016 après quelques jours de prolongement, la mission s'est arrêtée en cours de période d'essai de 4 mois.

Pour rompre ce contrat de chantier, cette société de conseil me propose un délai de prévenance de 2 semaines car lors d'une réunion le 29 Novembre 2016 nous avons donc prolongé de quelques jours et nous avons eu connaissance de la date de fin du contrat.

Ma question: lors de cette réunion du 29 novembre on ne m'a rien présenté comme lettre de licenciement nous avons rempli un compte rendu de réunion que je vois se transformer en lettre de licenciement. Pourriez vous me renseigner s'il vous plaît sur le début de la date du délai de prévenance?

Pour moi ce délai commence le jour de l'arrêt effective de la mission le 7 décembre 2016. Cette société m'a compté 2 semaines à compter de la réunion du 29 Novembre 2016.

D'avance merci de vos éclaircissements.

Par **P.M.**, le **13/12/2016** à **09:53**

Bonjour,

Il faudrait que vous indiquiez l'intitulé exact de la Convention Collective applicable à défaut de son numéro...

Si la rupture de la période d'essai n'est pas liée à vos compétences professionnelles, l'employeur aurait dû procéder au licenciement avec convocation à un entretien préalable au cours duquel vous auriez eu la possibilité de vous faire assister de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité aurait dû être rappelée dans la convocation puis vous notifier le licenciement en absence de reclassement possible en respectant le préavis prévu à la Convention Collective...

Par **Cohen75**, le **13/12/2016** à **10:00**

Bonjour merci de votre réponse.

La convention est la syntec.

Je précise que le contrat sera rompu (c'est en cours) pour fin de mission uniquement et il n'y a pas de possibilités de reclassement.

Le client a fait appel à nous pour "sauver" un projet par conséquent il a prolongé le contrat de quelques jours pour tout finaliser, la rupture par la fin de la période d'essai n'a rien à voir avec les compétences et/ou une quelconque faute.

Là où je ne suis pas d'accord avec cette société c'est qu'ils veulent me compter le délai de prévenance à partir d'une réunion avec le client le 29 novembre 2016.

Merci à vous

Par **Cohen75**, le **13/12/2016** à **10:00**

Bonjour merci de votre réponse.

La convention est la syntec.

Je précise que le contrat sera rompu (c'est en cours) pour fin de mission uniquement et il n'y a pas de possibilités de reclassement.

Le client a fait appel à nous pour "sauver" un projet par conséquent il a prolongé le contrat de quelques jours pour tout finaliser, la rupture par la fin de la période d'essai n'a rien à voir avec les compétences et/ou une quelconque faute.

Là où je ne suis pas d'accord avec cette société c'est qu'ils veulent me compter le délai de prévenance à partir d'une réunion avec le client le 29 novembre 2016.

Merci à vous

Par **Cohen75**, le **13/12/2016** à **10:00**

Bonjour merci de votre réponse.

La convention est la syntec.

Je précise que le contrat sera rompu (c'est en cours) pour fin de mission uniquement et il n'y a pas de possibilités de reclassement.

Le client a fait appel à nous pour "sauver" un projet par conséquent il a prolongé le contrat de quelques jours pour tout finaliser, la rupture par la fin de la période d'essai n'a rien à voir avec les compétences et/ou une quelconque faute.

Là où je ne suis pas d'accord avec cette société c'est qu'ils veulent me compter le délai de prévenance à partir d'une réunion avec le client le 29 novembre 2016.

Merci à vous

Par **P.M.**, le **13/12/2016** à **10:37**

Vous devriez contrôler l'émission de vos messages, cela éviterait des répétitions intempestives...

Je vous ai indiqué la procédure qui aurait dû ou qui devrait être respectée avec la date de début du préavis puisqu'il ne peut pas être question d'un délai de prévenance dans le cadre d'une rupture de période d'essai...

On peut se référer aussi à l'[art. 2 de l'Avenant n° 11 du 8 juillet 1993 relatif aux fins de chantier dans l'ingénierie en annexe de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils...](#)

Par **Cohen75**, le **13/12/2016** à **10:45**

Merci de vos réponses.

Ça n'est pas clair mais merci.

Par **P.M.**, le **13/12/2016** à **10:56**

Je ne comprends pas comment ça ne peut pas être clair pour vous lorsque l'on vous indique : [citation] l'employeur aurait dû procéder au licenciement avec convocation à un entretien préalable au cours duquel vous auriez eu la possibilité de vous faire assister de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité aurait dû être rappelée dans la convocation puis vous notifier le licenciement en absence de reclassement possible en respectant le préavis prévu à la Convention Collective...[/citation]

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail...

Par **Cohen75**, le **13/12/2016** à **11:20**

Ce qui n'est pas clair pour moi est la date de début du préavis. Est-ce la réunion ou bien la fin effective de la mission pour compter les semaines. (C'est un peu juste car si l'on compte le 29 novembre le préavis est de 2 semaines car présence à 3 mois par conséquent le préavis est de 1 mois.

Par **P.M.**, le **13/12/2016** à **11:30**

La date du début du préavis ne pourra intervenir que quand le licenciement vous sera notifié par lettre recommandée avec AR donc normalement après la convocation à un entretien préalable et un délai de 2 jours ouvrables ensuite...

Donc si tout cela n'a pas été respecté, vous n'êtes pas encore licencié et ni la date du 29 novembre ni même celle du 7 décembre ne comptent...

Par **Cohen75**, le **13/12/2016** à **11:33**

Merci beaucoup pour vos réponses. Je vois plus clair.  
Bonne journée.