



## Fin de période d'essai et licenciement

Par **OLLIER Nicolas**, le **23/12/2017** à **00:01**

Bonjour,

Avant tout, merci de me lire.

Employé dans un hôtel depuis le 25 septembre 2017, et donc soumis à la période d'essai, je me suis vu remettre une reconduction de cette période le 25 novembre. Ce jour, 22 décembre, la direction m'a remis, contre signature, un courrier disant que ma période d'essai n'était pas concluante et que, par conséquent, mon contrat se terminait au 25 décembre.

D'après diverses informations que j'ai recueillies, un délai de prévenance de 2 semaines est nécessaire car à ce jour j'ai un peu moins de 3 mois de présence dans l'entreprise. Or ce délai n'a pas été respecté puisque je n'ai eu mon courrier que le 22 décembre, soit 3 jours avant la fin de ma période d'essai. Cela est-il légal ? Que puis-je faire ? Vers qui me tourner. J'ai 49 ans et 2 enfants à charge et me retrouver chômeur sans moyens ne m'enchantent guère.

D'avance, merci de vos pistes et éclairages.

Par **P.M.**, le **23/12/2017** à **08:45**

Bonjour,

Pour la reconduction de la période d'essai vous devez avoir donné votre accord expressément, elle doit être prévue par un Accord de branche (Convention Collective) et rappelée au contrat de travail...

La date de signature du contrat de travail n'a rien à voir, c'est la date de l'embauche qui compte et si elle est en date du 25 septembre, la période de 2 mois se termine le 24 novembre et le 24 décembre après reconduction d'un mois...

L'employeur peut rompre la période d'essai jusqu'au dernier jour et le délai de prévenance qui ne peut avoir pour effet de la prolonger doit être payé pour sa partie excédentaire...

Par **OLLIER Nicolas**, le **23/12/2017** à **17:29**

Messieurs,

Merci de vos éclairages

Il semblerait que je ne puisse rien faire concernant ma période d'essai. Mon employeur a géré les choses correctement. Embauche au 25 septembre, lettre de reconduction de ma

période d'essai remise contre signature (bien forcé car si je refusais, c'était direct dehors) le 23 novembre, lettre de rupture donnée contre signature le 22 décembre précisant la fin de ma collaboration le 25 décembre. vous conviendrez que c'est un joli cadeau au pied du sapin.

Mes questions sont :

D'après la loi, un délai de prévention de 2 semaines doit être donné par l'employeur au salarié au moins 2 semaines avant la date de fin de la période d'essai pour tout employé justifiant de plus de 1 mois et moins de 3 mois de présence dans l'entreprise. Cela est mon cas. Ce délai de prévention n'ayant pas été respecté; on m'annonce le 22 décembre que ma période d'essai n'est pas concluante et que donc, le 25 décembre sera mon dernier jour de travail (un lundi et le lundi, je suis de repos). Suis je en droit de réclamer à mon (ex) employeur le paiement de ces 2 semaines de préventions qui ne m'ont pas été accordés? Si il refuse, que faire? Prud'hommes?

J'aimerais aussi savoir si le fait d'avoir une promesse d'embauche disant que ma date d'entrée dans l'hôtel est le 25 septembre; et j'ai travaillé à cette date; hors; sur mes fiches de paye, il est mentionné que ma date d'entrée est le 26 septembre, soit 1 jour plus tard. Cela peut-il être un atout pour moi?

Comme vous l'avez peut-être compris, je me suis fait avoir. La directrice n'avait aucune intention de garder quelqu'un en CDI, elle préfère largement alterner entre promesse de CDI et intérimaire.

Quelles compensations suis-je en droit de lui demander?

En vous remerciant de l'attention que vous voulez bien porter à ce courrier. Merci de vos éclairages

Bonnes fêtes  
Nicolas

Par **P.M.**, le **23/12/2017 à 17:52**

Il ne suffit pas que vous signez la décharge de remise en main propre comme un accusé de réception la lettre de reconduction de la période d'essai mais que vous donniez votre accord sur son contenu par exemple par une mention "Lu et approuvé"...

Normalement le 25 décembre ne devrait pas être votre dernier jour de travail, comme je vous l'ai indiqué, car de la même manière qu'un mois civil ne commence pas le 1er du mois pour se terminer le 1er du mois suivant, mais la veille une période d'essai qui commence le 25 se termine le 24 en l'occurrence 3 mois plus tard, sauf absence pendant celle-ci et c'est bien ce qui va se passer même si c'est en raison du repos hebdomadaire...

D'après la Loi, comme j'ai tenté aussi de vous l'expliquer, le délai de prévenance n'a pour effet ni de raccourcir ni d'allonger la période d'essai donc l'employeur pouvait rompre la période d'essai jusqu'à son dernier jour mais sans vous faire travailler au-delà de son terme en vous payant la partie qui le dépasse...

Vous n'aurez peut-être même pas à réclamer quoi que ce soit si l'employeur respecte la Loi et vous paie les deux semaines à partir du 22 décembre sinon effectivement après l'envoi d'une lettre recommandée avec AR de mise en demeure restée sans effet, vous pourriez saisir le Conseil de Prud'Hommes en référé...

Si en fait vous n'avez été payé qu'à partir du 26 septembre, ce qui est anormal si vous avez

travaillé le 25, la période d'essai se termine le 25 décembre après reconduction...  
Vous pourriez donc demander d'être payé pour le 25 septembre s'il est manquant sur vos feuilles de paie mais pour le reste cela ne change rien...

Par **janus2fr**, le **24/12/2017 à 10:57**

[citation]comme je vous l'ai indiqué, car de la même manière qu'un mois civil ne commence pas le 1er du mois pour se terminer le 1er du mois suivant, mais la veille une période d'essai qui commence le 25 se termine le 24 en l'occurrence 3 mois plus tard, [/citation]

Bonjour,

Ce qui est contradictoire avec le code de procédure civile et son article 641 :

[citation]Article 641

Lorsqu'un délai est exprimé en jours, celui de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui le fait courir ne compte pas.

Lorsqu'un délai est exprimé en mois ou en années, ce délai expire le jour du dernier mois ou de la dernière année qui porte le même quantième que le jour de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui fait courir le délai. A défaut d'un quantième identique, le délai expire le dernier jour du mois.

Lorsqu'un délai est exprimé en mois et en jours, les mois sont d'abord décomptés, puis les jours. [/citation]

D'après cet article, un délai exprimé en mois, qui commence le 25 d'un mois, se termine bien le 25 et non le 24.

La période d'essai n'est donc pas un délai comme un autre ?

Par **P.M.**, le **24/12/2017 à 15:13**

Bonjour,

Effectivement, la période d'essai n'est pas un délai comme un autre tout comme un mois de travail ne se termine pas le même quantième qu'il a commencé...

La période d'essai ne peut pas durer 32 jours pour un mois de 31 jours, 31 jours pour un mois de 30 jours, 30 jours pour un mois de 29 jours ou 29 jours pour un mois de 28 jours car il s'agit d'une durée de présence calendaire...

Je me réfère à l'[Arrêt 04-44544 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]Les dispositions de l'article 641, alinéa 2, du nouveau code de procédure civile, propres à la computation des délais de procédure, ne s'appliquent pas au calcul de la durée d'une période d'essai, laquelle, sauf disposition contraire, commence le jour même de la conclusion du contrat de travail et se termine le dernier jour à minuit. Une période d'essai de deux mois commencée le 14 mai se termine donc le 13 juillet à minuit. [/citation]

Il y a d'autres exceptions comme le préavis ou le délai de prévenance, en tout cas la Jurisprudence n'a jamais confirmé, à ma connaissance, que l'art. 641 du code de procédure civile devait s'appliquer...

Par **janus2fr**, le **24/12/2017** à **16:05**

Intéressant cette jurisprudence qui va à l'encontre de ce que vous disiez plus haut :  
[citation]La date de signature du contrat de travail n'a rien à voir, c'est la date de l'embauche qui compte[/citation]

Or, dans votre extrait :

[citation]commence le jour même de la conclusion du contrat de travail[/citation]

Par **P.M.**, le **24/12/2017** à **16:36**

Cette Jurisprudence est très intéressante effectivement car elle rétablit la vérité concernant la computation des délais qui ne s'applique pas mais pas particulièrement parce qu'elle va à l'encontre de ce que vous prétendiez car ce n'est pas un match...

Je maintiens ce que j'ai indiqué car un contrat de travail n'est conclu que lorsqu'il y a début d'exécution donc c'est lors de l'embauche mais sa signature peut être antérieure voire postérieure, il peut même ne pas être écrit (sauf s'il comprend une période d'essai, qu'il est à temps partiel ou à durée déterminée par exemple) et donc ne pas avoir de signature ce qui n'empêche pas sa conclusion, je ne vois pas en quoi donc cela va à l'encontre de ce que je disais...

D'ailleurs comme Monsieur Jourdain fait de la prose sans le savoir nous concluons des contrats régulièrement sans qu'ils soient écrits dans des actes de la vie courante lorsque la forme d'un écrit n'est pas obligatoire...