



## CDI et DUREE DE PERIODE D ESSAI

Par **lililoulou59**, le **26/02/2013** à **16:04**

Bonjour,

Mon conjoint a signé un CDI débutant le 21.01.2013.

Sur son contrat de travail, il est noté " les parties conviennent que le 1er mois d'activité est considéré comme période d'essai au cours de laquelle il pourra être mis fin au contrat de part et d'autre sans préavis ni indemnité. Cette période d'essai d'un mois est éventuellement renouvelable une fois." Sa période d'essai d'un mois s'est donc terminée le 21.02.2013, depuis son employeur ne lui a rien notifié concernant celle ci.

Aujourd'hui l'employeur lui annonce oralement que sa période d'essai est de 2 mois.

Que doit on faire?

Quels sont les recours? **merci**

Par **FRANCK34**, le **26/02/2013** à **18:29**

pas grand chose SAUF à lire votre convention collective

pour tout savoir sur le CDI

<http://www.fbis.net/CDIARRET.htm>

lisez la partie concernant la période d'essai

Par **Lag0**, le **26/02/2013** à **18:30**

Bonjour,

Le renouvellement de la période d'essai est une formalité précise. L'employeur doit proposer le renouvellement avant la fin de la période d'essai et le salarié doit notifier expressément son accord pour ce renouvellement (une simple signature sur la proposition de renouvellement ne suffisant pas à faire valoir cet accord).

Donc ici, on est bien loin de cela, l'employeur n'a même pas proposé le renouvellement. Votre ami a donc terminé sa période d'essai le 20 février dernier.

Par **lililoulou59**, le **28/02/2013** à **12:41**

Bonjour, et merci pour vos réponses.

Ce matin, le directeur vient voir mon conjoint sur son poste de travail, pour lui dire qu'il a un papier à lui donner cette après midi, concernant le renouvellement de sa période d'essai, mon conjoint lui répond qu'il est trop tard, qu'il s'est renseigné concernant les lois du travail et que le délai est passé... il est convoqué cette après midi... affaire à suivre...

Ou va le monde? soit bon travailleur et on essaiera de t'entuber...

Par **lililoulou59**, le **01/03/2013** à **17:21**

Tapez votre textBonjour,

Document donné par l'employeur ce jour ( sans signature du salarié ) : " comme prévu dans votre contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le lundi 21 janvier 2013, nous renouvelons la période d'essai de 1 mois jusqu'au mercredi 20 mars 2013"

Que vaut ce document ?

Par **Lag0**, le **01/03/2013** à **19:25**

Je ne comprends pas bien.

Vous disiez au début que le contrat a débuté le 21/01/2013, et maintenant, ce papier dit : "comme prévu dans votre contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le lundi 21 février 2013".

Par **lililoulou59**, le **01/03/2013** à **19:26**

C'est une erreur de ma part, il est bien noté "ayant pris effet le lundi 21 janvier 2013", pardon, je modifie mon post

Par **Lag0**, le **01/03/2013** à **19:30**

Pour ce qui est du renouvellement, comme je vous le disais plus haut, le salarié doit donner son accord. Voir par exemple sur : <http://vosdroits.service-public.fr/F1643.xhtml#N10116>

[citation] Renouvellement

La période d'essai peut être renouvelée une fois, si la convention collective le prévoit et à condition que cette possibilité soit précisée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

4 mois pour les ouvriers et employés,

6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens,

8 mois pour les cadres.

**Le salarié doit donner son accord exprès et non équivoque. Pour des raisons de preuve en cas de litige, il est préférable de rédiger un accord écrit et signé par le salarié et l'employeur.**[/citation]

Ici, l'accord du salarié ne pouvant être prouvé, au cas où l'employeur viendrait à vouloir rompre la période d'essai (qui est, de ce fait, terminée), cette rupture serait très probablement requalifiée en licenciement sans cause par le conseil des Prud'hommes s'il était saisi.

Par **lililoulou59**, le **01/03/2013** à **19:33**

je suis assez inquiète, il faudra attendre le 20 mars pour pouvoir réagir, j'aimerais me renseigner, je pense aller à l'inspection du travail lundi.

Si son employeur lui annonce le 20 mars qu'il n'est pas embauché, et qu'il lui demande de ne pas se représenter le lendemain, que doit il faire? qui doit on prévenir? quelles démarches doit on engager?

Par **Lag0**, le **01/03/2013** à **19:42**

De plus, non seulement le salarié doit donner son accord, mais il doit le faire avant la fin de la période initiale.

Vous voyez qu'il n'y a pas trop à s'inquiéter.

Le salarié peut toujours avertir l'employeur que, n'ayant pas donné son accord pour le renouvellement, et la période initiale étant terminée, il n'est plus en période d'essai.

Le salarié peut étayer son propos par cette jurisprudence par exemple :

[citation]LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Colmar, 27 mai 2008), que M. X... a été engagé par la société Costimex en qualité de responsable de l'administration et de la gestion par contrat de travail du 12 février 2003, à effet du 17 février 2003, qui prévoyait une période d'essai d'une durée de trois mois "renouvelable une fois" ; que l'employeur a présenté au salarié le 16 mai 2003 une lettre ainsi libellée : "Je fais suite à notre entretien de ce jour et je vous confirme que nous avons décidé d'un commun accord et suivant les conditions de votre contrat de travail, de prolonger la période d'essai de trois mois" que le salarié a contresignée ; que la société Costimex a notifié au salarié le 23 juin 2003 la rupture de son contrat de travail au motif qu'elle mettait fin à la période d'essai ; que le salarié, estimant la rupture abusive, a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que la société Costimex fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à payer au salarié diverses indemnités et des dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ qu'aux termes du courrier du 16 mai 2003 que M. X... a contresigné, elle a confirmé au salarié qu'ils ont convenu de proroger la période d'essai : "Je fais suite à notre entretien de ce jour et vous confirme que nous avons décidé, d'un commun accord et suivant les conditions de votre contrat de travail, de prolonger la période d'essai de trois mois" ; qu'il résulte donc des termes clairs et précis de ce courrier dont le salarié s'est approprié les termes en y apposant sa signature, qu'un accord est intervenu entre les parties, en vue de renouveler la période d'essai ; qu'en décidant cependant que le consentement du salarié ne peut résulter de la seule signature du courrier du 16 mai 2003 qui reste équivoque et ne manifeste pas clairement une acceptation du renouvellement de la période d'essai qu'elle entendait provoquer, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis du courrier du 16 mai 2003 ; qu'ainsi, elle a violé l'article 1134 du code civil ;

2°/ que le renouvellement de la période d'essai peut résulter d'un accord exprès des parties intervenu au cours de la période initiale ; qu'en se bornant à énoncer que la signature par le salarié de la lettre du 16 mai 2003 reste équivoque et ne manifeste pas clairement une acceptation du renouvellement de la période d'essai qu'elle entendait provoquer sans s'expliquer sur le contenu de ce courrier par lequel l'employeur rappelait au salarié qu'un accord était déjà intervenu entre les parties, en vue de renouveler la période d'essai, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil ;

**Mais attendu que le renouvellement ou la prolongation de la période d'essai doit résulter d'un accord exprès des parties et exige une manifestation de volonté claire et non équivoque du salarié ne pouvant être déduite de la seule apposition de sa signature sur un document établi par l'employeur ;**

**Et attendu que la cour d'appel, qui a relevé que le seul contreseing du salarié apposé sur la lettre du 16 mai 2003 que lui a adressée l'employeur restait équivoque et ne manifestait pas clairement son acceptation du renouvellement ou de la prolongation de la période d'essai que la société Costimex entendait provoquer, n'encourt pas les**

**griefs du moyen ;**

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Costimex aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Costimex à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-cinq novembre deux mille neuf.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Boullez, avocat aux Conseils, pour la société Costimex

Le pourvoi fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR condamné la société COSTIMEX à payer à son ancien salarié, diverses indemnités et des dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE « Si la société intimée COSTIMEX soutient qu'elle n'était pas soumise aux règles relatives au licenciement lorsqu'elle a mis fin au contrat de travail du salarié appelant Daniel X..., cependant cette rupture n'est intervenue ni pendant la période d'essai initiale, ni pendant la période de renouvellement de l'essai qu'invoque la société intimée ; que, d'une part, le renouvellement ne peut résulter d'une décision unilatérale de l'employeur (Cass. Soc. 30 octobre 2002 n°00-45-185). Même si le contrat de travail du 12 février 2003 n'avait pas expressément précisé que le consentement du salarié était requis, la faculté de renouvellement de la période d'essai restait soumise à un accord exprès des deux parties intervenu au cours de la période initiale (Cas.Soc.23 janvier 1997). La société intimée COSTIMEX ne peut donc prétendre que le renouvellement de la période stipulée résultait de sa seule décision ; que, d'autre part, l'accord du salarié au renouvellement doit être clair et non équivoque. Il importe peu que la société COSTIMEX conteste avoir reçu la lettre du 17 mai 2003 par laquelle Monsieur X... affirme avoir précisé que sa signature, apposée sur la lettre que l'employeur lui avait présenté la veille en vue du renouvellement de la période d'essai, valait pour la réception de cette lettre et non comme acceptation du renouvellement. En effet et en tout cas, ce seul contresigning apposé sur la lettre du 16 mai 2003 reste équivoque et ne manifeste pas clairement une acceptation du renouvellement de la période d'essai que la société COSTIMEX entendait provoquer ; qu'il s'en suit qu'en l'absence d'accord clair et non équivoque des deux parties au contrat de travail, la période d'essai n'a pas été renouvelée. La période d'essai de trois mois était donc achevée depuis le 16 mai 2003 au soir lorsque la société intimée a notifié au salarié appelant la rupture de son contrat de travail par lettre du 23 juin 2003 ; que cette rupture s'analyse dès lors en un licenciement irrégulier en ce que la société intimée a manqué à l'obligation de convoquer le salarié à un entretien préalable ».

1. ALORS QU'aux termes du courrier du 16 mai 2003 que M. X... a contresigné, la société COSTIMEX a confirmé au salarié qu'ils ont convenu de proroger la période d'essai : « je fais suite à notre entretien de ce jour, et vous confirme que nous avons décidé, d'un commun

accord et suivant les conditions de votre contrat de travail, de prolonger la période d'essai de trois mois » ; qu'il résulte donc des termes clairs et précis de ce courrier dont le salarié s'est approprié les termes en y apposant sa signature, qu'un accord est intervenu entre les parties, en vue de renouveler la période d'essai ; qu'en décidant cependant que le consentement du salarié ne peut résulter de la seule signature du courrier du 16 mai 2003 qui reste équivoque et ne manifeste pas clairement une acceptation du renouvellement de la période d'essai que la société COSTIMEX entendait provoquer, la Cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis du courrier du 16 mai 2003 ; qu'ainsi, elle a violé l'article 1134 du Code civil ;

2. ALORS si tel n'est pas le cas QUE le renouvellement de la période d'essai peut résulter d'un accord exprès des parties intervenu au cours de la période initiale ; qu'en se bornant à énoncer que la signature par le salarié de la lettre du 16 mai 2003 reste équivoque et ne manifeste pas clairement une acceptation du renouvellement de la période d'essai que la société COSTIMEX entendait provoquer sans s'expliquer sur le contenu de ce courrier par lequel l'employeur rappelait au salarié qu'un accord est déjà intervenu entre les parties, en vue de renouveler la période d'essai, la Cour d'appel a, subsidiairement, privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du Code civil.[/citation]

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 25 novembre 2009

N° de pourvoi: 08-43008

Par **lililoulou59**, le **01/03/2013** à **19:53**

En fait, hier matin, quand l'employeur lui a parlé de cette lettre de renouvellement de période d'essai, mon conjoint lui a rétorqué qu'il s'était renseigné concernant les lois du travail, que le délai de période initiale était dépassé, et donc qu'il ne signerait aucun document et se considérait comme embauché. L'employeur a répondu " si tu veux on va aux prud'hommes pas de souci...

Autre point qui m'inquiète également: allons nous devoir engager des frais?

Par **lililoulou59**, le **21/03/2013** à **20:24**

Bonjour!

Avons reçu ce jour recommandé notifiant " comme prévu dans votre contrat de travail ayant pris effet le lundi 21 janvier 2013, votre période d'essai d'un mois, qui a été renouvelée le 20 février jusqu'au mercredi 20 mars ( ah bon ?!!!!!!) se termine demain soir. Nous sommes au regret ( ah bon?) de vous annoncer que nous ne vous conservons pas dans notre effectif. ( pour quel motif? )

Votre contrat est donc terminé le mercredi 20 mars en fin de journée.

Que dire ?

....

Par **Lag0**, le **22/03/2013** à **07:46**

Bonjour,  
Vous avez déjà eu les informations pour la suite à donner, il reste à saisir le CPH pour licenciement sans cause.

Par **lililoulou59**, le **22/03/2013** à **08:11**

Bonjour, non pas encore, nous sommes allés hier au CPH, mais il faut d'abord aller à l'inspection du travail qui était fermée hier... donc on doit y aller aujourd'hui, mais nous n'avons aucune idée des procédures...

Par **Lag0**, le **22/03/2013** à **09:23**

Pourquoi l'inspection du travail ?  
Le contrat est rompu, il ne reste qu'à demander à être dédommagé devant le CPH.

Par **lililoulou59**, le **22/03/2013** à **11:55**

le CPH nous renvoie vers l'inspection du travail, qui elle nous dit de rédiger un recommandé stipulant que mon conjoint est considéré comme embauché, et doit se présenter à son poste de travail ce lundi matin.

Par **Lag0**, le **22/03/2013** à **13:15**

Mais si l'employeur considère que le contrat est rompu, il ne va pas revenir sur sa décision comme ça !

Enfin, on peut toujours rêver...

Votre mari a-t-il bien un écrit de l'employeur pour la pseudo-rupture de période d'essai ?

Parce que sinon, il faut acter la rupture de votre côté par une LRAR précisant que vous prenez note de cette rupture à l'initiative de l'employeur sans quoi l'employeur pourra faire jouer l'abandon de poste.

Par **lililoulou59**, le **22/03/2013** à **13:24**

oui un écrit qui n'est pas valable puisque non signé par le salarié! donc considéré comme embauché, c est pour cette raison qu'il se présentera lundi matin à son poste de travail. selon l'inspection du travail, mon conjoint est bien considéré comme étant embauché, et doit bien se présenter lundi matin

Par **Lag0**, le **22/03/2013** à **13:49**

Attention, ce genre de situation peut être explosive !

Prendre un mauvais coup et se retrouver à l'hôpital (ou pire) n'est jamais souhaitable et ce n'est pas l'inspecteur du travail qui va prendre ce risque !

Donc si vous décidez de la jouer comme cela, prenez tout de même toutes les précautions d'usage.

A partir du moment où vous avez un écrit de l'employeur qui déclare mettre fin à la période d'essai, vous êtes couvert pour le coté abandon de poste et la saisi du CPH en licenciement sans cause est donc possible.

Vous pouvez toujours tenter de voir si l'employeur vous acceptera dans l'entreprise lundi, mais cela m'étonnerait (vu qu'il a lui-même dit, d'après vous, : "" si tu veux on va aux prud'hommes pas de souci..." ).

Par **lililoulou59**, le **22/03/2013** à **16:04**

oui je sais bien, la situation est assez délicate, et comme c'est l'inspection du travail qui dit de se rendre à l'entreprise lundi matin, nous ne savons quoi faire, mon conjoint pense s'y rendre, et si l'employeur refuse de le laisser entrer, mon conjoint appellera l'inspection pour voir si quelqu'un peut venir constater la situation. Mon conjoint n'a pas l'intention d'en venir aux mains ou autres, nous voulons juste être couverts, et surtout que les procédures soient respectés, et qu'on arrête de prendre les salariés pour des imbéciles.

Par **Lag0**, le **22/03/2013** à **16:21**

[citation]et surtout que les procédures soient respectés[/citation]

L'intervention de l'inspection du travail n'est pas nécessaire à la procédure...

Mais vous semblez y tenir, alors pourquoi pas.

Par **lililoulou59**, le **22/03/2013** à **16:22**

sinon comment prouver que l'entreprise ne le laisse pas travailler?

Par **Lag0**, le **22/03/2013** à **17:24**



[citation]sinon comment prouver que l'entreprise ne le laisse pas travailler?[/citation]  
Vous disiez plus haut que l'employeur avait remis un écrit de rupture de période d'essai.  
Je suppose qu'il a aussi remis à votre mari ses documents de fin de contrat, solde de tout compte, attestation Pôle Emploi, Certificat de travail, ou qu'il va prochainement les lui remettre.

Par **lililoulou59**, le **22/03/2013 à 17:28**

oui il lui a bien remis un écrit, hors selon la législation du travail, lors d'un renouvellement de période d'essai, il doit y avoir un entretien explicatif concernant la cause du renouvellement, et le salarié doit accepter en signant ce document; dans le cas présent il n'y a eu ni entretien (document donné sur le poste de travail), ni cause précisée, ni signature du salarié, de plus ce document doit être remis avant la fin de la période d'essai initiale de 1 mois, et il a été donné à 1 mois et un peu plus d'une semaine (le responsable a dit ne pouvoir le remettre avant car il était en congés...), ce document n'a donc aucune valeur, encore une fois selon l'inspection du travail également.

Par **lililoulou59**, le **22/03/2013 à 17:30**

donc, forcément, le courrier de rupture de période d'essai n'est pas valable, puisque celui du renouvellement de période d'essai ne l'est pas lui même.

Par **Lag0**, le **22/03/2013 à 17:38**

Bon, on tourne en rond !  
C'est moi-même qui vous ai expliqué tout cela, donc je sais bien que la rupture de période d'essai n'est pas valable !!!  
Mais que voulez-vous faire face à un employeur qui reste sur sa position ? Votre mari va camper devant la porte de l'entreprise combien de temps ?  
Il faudra bien, enfin s'il le souhaite, qu'il fasse valoir ses droits.  
Je vous souhaite que cela s'arrange comme vous le voulez, que lundi l'employeur ait changé d'avis et accueille votre mari à bras ouverts, mais j'ai un doute...

Par **lililoulou59**, le **22/03/2013 à 17:40**

loool désolée si je me répète, c'est un sacré casse tête pour moi,  
je sais que l'employeur ne changera pas d'avis, et de toute façon mon conjoint ne souhaite pas réintégrer l'entreprise, mais le CPH nous renvoie vers l'inspection du travail, qui nous demande d'aller travailler lundi avant de lancer une procédure au CPH, alors ce n'est pas évident... mon conjoint se passerait bien d'y retourner lundi matin, sachant qu'il va se faire refouler...