



Renouvellement période d essai

Par **Crapaud**, le **02/07/2015** à **17:23**

Bonjour.

Je signe un contrat en cdi le 1 avril avec periode d essai de 3 mois. Le mercredi 1 juillet on me demande de signer un renouvellement de période d essai de 3 mois. Ce renouvellement est daté du 26 juin ms moi j ai mis au 1 juillet et juste ma signature, sans écrire bon pour accord.

Le 1 juillet je n'étais pas en cdi?

Merci de votre aide. Je suis perdue...pour moi la période d essai se terminait le 30 juin au soir...

Par **moisse**, le **02/07/2015** à **17:56**

Non,

Voir 641 code de procédure civile:

==

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.

==

L'absence du "bon pour accord" n'a aucune incidence, cette mention n'a jamais eu de portée juridique. Elle figure souvent sur les contrats pour inciter le signataire à tout lire avant de signer.

Mais seule date et signature comptent.

Votre période d'essai expire le 01/07.

Par contre la période d'essai ne peut être renouvelée que si le contrat originel en prévoit la

possibilité.

Par **Crapaud**, le **02/07/2015 à 18:09**

Merci. Je pensais vraiment que cela se terminait la vieille. De même qd on regarde les procédures c'est marqué un renouvellement sans équivoque, une signature n'est pas assez valable...je suis perdue...trop de loi

Par **moisse**, le **02/07/2015 à 18:25**

C'est ce que tout le monde dit, le code du travail est trop épais, comme nombre de codes d'ailleurs.

De toutes façons ce n'est pas maintenant, même si vous aviez raison, qu'il faudrait contester et ouvrir une controverse, mais uniquement au moment d'une rupture si ce renouvellement n'aboutissait pas à la confirmation du contrat.

Par **Crapaud**, le **02/07/2015 à 18:32**

Affaire à suivre alors...merci

Par **Lag0**, le **03/07/2015 à 08:33**

[citation] De même qd on regarde les procédures c'est marqué un renouvellement sans équivoque, une signature n'est pas assez valable...[/citation]

Bonjour,

Tout à fait, notre haute Cour s'est prononcée à ce sujet, un exemple :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000213492>

[citation]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 contresign 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 ;
[/citation]

Par **moisse**, le **03/07/2015 à 09:15**

Oui enfin attention à ne pas généraliser un cas d'espèce, la défense indiquant que la signature était apposé en tant qu'accusé de réception du document.
L'employeur doit donc conserver à l'esprit les dispositions du code civil (1162) et du code du travail qui indique que le doute bénéficie au salarié (1235-1).
En effet je ne vois pas comment un employeur peut renouveler une période d'essai autrement qu'en établissant un document à faire contresigner par le salarié.

Par **Crapaud**, le **03/07/2015 à 09:34**

Mais la période d'essai se terminait le 30 juin ou le 1er juillet? Car sur les sites on parle de la veille et pas du jour même....

Par **Lag0**, le **03/07/2015 à 13:13**

[citation]En effet je ne vois pas comment un employeur peut renouveler une période d'essai autrement qu'en établissant un document à faire contresigner par le salarié.[/citation]
C'est pourtant simple, il faut que le salarié ait un peu plus à faire que simplement signer.
Comme c'est le cas, par exemple, pour un acte de cautionnement où la personne doit recopier un certain texte de façon manuscrite. Ici, il faut que le salarié écrive clairement qu'il accepte la reconduction de sa période d'essai. Ca n'est pas bien compliqué et ça lève toute ambiguïté.

Par **Lag0**, le **03/07/2015 à 13:17**

[citation]Mais la période d'essai se terminait le 30 juin ou le 1er juillet? Car sur les sites on parle de la veille et pas du jour même....[/citation]
Moisse vous a cité l'article 641 du code de procédure civile :
[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.

[fluo]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.[/fluo] 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]

Le jour qui fait courir le délai, c'est le jour où vous avez commencé à travailler, donc le 1er avril.

Le délai se termine donc 3 mois plus tard, le jour portant le même quantième, soit le 1er juillet.

Par **syndicat-7s**, le **03/07/2015** à **18:25**

Bonjour,

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.

Dans le cas d'espèce, une période d'essai de trois mois commencée le 1er avril se termine donc le 30 juin à minuit.

Exemple concret : cassation du 15 mars 2006 pourvoi n° 04-44544

Bien cordialement

Par **Crapaud**, le **03/07/2015** à **19:16**

Donc y a une nouvelle loi et c'est bien le 30 juin au soir...donc d'avoir signé le renouvellement le mercredi 1 juillet et d'avoir mis cette date n'est pas valable selon la loi? Je suis en cdi? Si ds 3 mois il voulait arrêter c'est licenciement?