



Période d'essai - 48H

Par Kera

Bonjour,

Je vous explique mon souci car, pour ma part, j'ai bien fait. Pour la part de l'employeur, cela n'a pas été fait correctement.

Je commence un CDD au 26 Septembre 2022 que je mets très clairement 3 jours à signer. Suite à cela, je signe un CDI au 13 Octobre 2022 avec une période d'essai de 2 mois qui se termine le 13 Décembre 2022 pour devenir CDI définitif par la suite. Sauf que cette entreprise étant en redressement judiciaire, j'informe mon patron que pour des raisons de sécurité de l'emploi, je vais chercher autre chose. Et, ce Vendredi 2 Décembre, je reçois un oui d'une autre entreprise.

De ce fait, j'imprime mon préavis de 48H (selon mon contrat et l'article du code de travail le stipulant) pour le remettre à mon patron et lui faire signer une lettre de remise en main propre contre décharge et lui annonce qu'aujourd'hui est mon dernier jour en présentiel et que, par conséquent, le week-end étant compris dans les jours calendaires, mon dernier jour sera donc Dimanche.

Ce dernier n'est pas d'accord et souhaite avoir l'aval d'un expert pour signer ma feuille que je lui ai laissé en lui disant que je ne serais pas présente le Lundi 5 Décembre car je commence dans ma nouvelle entreprise et que, d'après mon délai légal, je n'appartiens plus à l'entreprise.

Si, d'après lui, je suis légale, il signera lundi matin auquel cas, il ne signera pas.

Par précaution, j'ai fait partir un mail que son assistante a lu avec un accusé de réception ce même jour ainsi qu'une lettre recommandée avec AR avec ce même document que j'ai imprimé.

Cela étant, je tiens même à préciser que suite à cette annonce, il a lui même annoncé que je partais et m'a demandé de passer tous les documents que j'avais à mes collègues pour se préparer à mon absence dès Lundi donc quelque part, il ne peut pas vraiment jouer le jeu, Lundi, de celui qui ne savait pas...

D'après ma DRH, tout est ok ainsi que mes collègues sauf un qui dit que c'est 2 semaines et non 48H. Du coup, j'ai besoin d'un avis juridique pour être sûre que tout est bon et, au pire, si ce n'est pas le cas, ce que je risque.

Merci de votre lecture.

Par morobar

Bonjour,

par conséquent, le week-end étant compris dans les jours calendaires, mon dernier jour sera donc Dimanche.

Mais non mais non !!!

Art.640 code civil sur la computation des délais.

Samedi et dimanche sont neutralisés.

Par janus2

Bonjour morobar,

Comment se calcule le délai de prévenance ?

Le délai de prévenance débute le jour de la notification de la rupture. C'est à dire le jour où le salarié ou l'employeur annonce sa décision à l'autre. Il se décompte en jours calendaires (incluant les jours non-travaillés : week-ends et jours fériés).

[url=https://www.l-expert-comptable.com/a/6495-delai-de-prevenance-tout-ce-que-vous-devez-savoir.html]https://www.l-expert-comptable.com/a/6495-delai-de-prevenance-tout-ce-que-vous-devez-savoir.html[/url]

Par janus2

Je commence un CDD au 26 Septembre 2022 que je mets très clairement 3 jours à signer. Suite à cela, je signe un CDI au 13 Octobre 2022 avec une période d'essai de 2 mois qui se termine le 13 Décembre 2022 pour devenir CDI définitif par la suite.

Bonjour Kera,

Je crois comprendre que le CDD et le CDI sont dans la même entreprise, dans ce cas, la durée du CDD compte dans la période d'essai du CDI. Cette période ne va donc pas jusqu'au 13 décembre, mais jusqu'au 26 novembre.

Par morobar

Hélas entre les propos d'un expert comptable dont les relations humaines ne sont pas le domaine d'expertise, et le code civil, je préfère le code civil.

Dun moins tant qu'on m'a pas démontré autre chose.

==

642 code de procédure civile:

==

Tout délai expire le dernier jour à vingt-quatre heures.

Le délai qui expirerait normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

==

Par janus2

Au fait, ne pas confondre le code civil et le code de procédure civil...

Par Kera

@janus

Je suis d'accord mais cela n'a pas été précisé dans le CDI que j'ai signé. J'ai signé un CDD qui ne s'est pas transformé en CDI. J'ai du signe un CDI après qui stipulé que j'ai deux mois d'essai.

Par janus2

Cela n'a pas à être précisé dans le CDI, le CDI fixe la période d'essai, 2 mois, et dans cette période d'essai comptent toutes les périodes déjà travaillées dans l'entreprise.

La période d'essai est faite pour que salarié et employeur puissent voir si le salarié convient à l'emploi pour l'un et si l'emploi convient au salarié pour l'autre.

Par Kera

Domage que je ne peux envoyer d'image mais voici les termes du contrat...

La société a proposé de poursuivre sans interruption la relation contractuelle sous la forme d'un CDI.

Cela figure sur la première page mais dans la période d'essai, il est note :

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée a temps plein qui débutera le 13 Octobre. Conformément a la conv. Collective, il ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de 2 mois. Durant cette période, chacune des parties pourra rompre le contrat en respectant le délai de prévenance mentionné ci dessous : 48h.

A l'époque, j'avais spécifié qu'ayant travaille en CDD c'était normalement nécessaire de spécifier que cet essai était réduit. On m'a dit non, vous devez faire la période d'essai jusqu'au 13 Décembre. Votre contrat ne spécifie rien

Par janus2

La société a proposé de poursuivre sans interruption la relation contractuelle sous la forme d'un CDI.

Code du travail :

Article L1243-11

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.

La durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Par Kera

Et bien on verra...

Mais de ce que je lis, il est possible de garder cette période d'essai et que cela doit être stipulé sur le contrat.

Au pire des cas, ce sera aux prud'hommes et je devrais ces 15 jours à l'employeur .. De plus, il était déjà prévenu à l'oral deux semaines avant que je souhaitais chercher autre chose.

Par janus2

Mais de ce que je lis, il est possible de garder cette période d'essai et que cela doit être stipulé sur le contrat.

Le code du travail nous dit le contraire...

Et comme déjà dit, c'est logique. Puisque la période d'essai est faite pour que l'employeur juge des capacités du salarié et que le salarié juge si l'emploi lui convient, que ce soit en CDD ou en CDI, cela ne change rien. Donc chacun a pu commencer à se faire son idée durant le CDD...

Par Kera

Je comprends tout à fait mais le contrat comme il est stipulé et de la manière dont c'est tourné, je suis toujours en période d'essai jusqu'au 13 Décembre 2022, comme il me l'avait spécifié quand j'ai demandé son annulation à cause de ce CDD. Donc on verra bien la suite mais toutes les personnes à qui j'en ai parlé le disent, le délai de la période d'essai doit tout de même être stipulé sur le contrat.

Par morobar

Au pire des cas, ce sera aux prud'hommes et je devrais ces 15 jours à l'employeur .. De plus, il était déjà prévenu à l'oral deux semaines avant que je souhaitais chercher autre chose.

Non pas 15 jours.

En fait comme il vous a été indiqué, votre période d'essai est terminée au 26/11.

Dès lors vous devez démissionner, et pas avec 48 h. de délai congé.

Par Kera

Je vous tiens informé mais le contrat est clair, j'ai quoiqu'il arrive une période d'essai de deux mois sur ce CDI qui a commencé à compter du 13 Octobre. Et comme mentionné, il a été convenu qu'elle devait être effectuée malgré mon CDD. Aucun article n'est mentionné quant au report de ce CDD sur la période d'essai sur ce contrat donc je suis en droit légal..

C'est tant pis pour lui, il n'avait qu'à veiller à ce que tout cela soit clairement précisé car, je suis désolée, mais si ce dernier est réduit, cela doit clairement être mentionné sur mon contrat pour éviter toute confusion.

Par morobar

En fait on peut vous dire ce qu'on veut, vous n'en ferez qu'à votre envie.
SI vous tombez sur un employeur comme je le fus, vous vous retrouverez devant le CPH.
Encore que les contrats de travail ne faisaient pas état de dispositions réputées non écrites.
Et entretemps, pas de solde de tout compte positif ni de certificat de travail.