Forum-juridique.net
LE 1er POINT D'ACCÈS GRATUIT AU DROIT

Discorde sur la durée d'une période d'essai

Par PasContent

Bonjour,

Je suis agent de maîtrise dans une entreprise dépendant de la convention collective de la métallurgie.

J'ai commencé à travailler pour cette entreprise le 5 décembre 2022 en tant qu'intérimaire (CTT donc) avec la promesse d'un CDI puisqu'il était question d'un CDI lors des entretiens.

Le CTT m'a été proposé afin de palier à des retards administratifs retardant l'édition des CDI.

Le 9 janvier 2023, mon CDI m'a été remis et il a débuté le même jour.

Dans ce CDI est précisé une période d'essai de 3 mois.

Selon mon employeur cette période se termine donc le 9 avril
(3 mois à compter du début du CDI) quand selon moi, celle-ci est terminée depuis le 5 mars (3 mois à compter du début du CTT).

Texte de loi appuyant mon propos :
https://code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l1251-38

Extrait convention collection collective appuyant le texte de loi (aller à l'article 70.3 (ctrl + F)) :
"Sans préjudice des dispositions législatives prévoyant que certaines relations de travail antérieures à l'embauche sont imputables sur la durée de la période d'essai, sont déduites de la durée de la période d'essai du salarié en CDI, les périodes de travail dans l'entreprise effectuées, dans le même emploi, au cours des 6 derniers mois précédant l'embauche, au titre d'un CDD conclu avec la même entreprise ou d'un CTT."

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000046314281/?idConteneur=KALICONT000046993250

Lors d'un entretien de fin de période d'essai s'étant tenu le 7 avril, j'ai refusé de signer le renouvellement de période puisque selon moi et les textes sus-cités, celle-ci est révolue depuis le 5 mars.

Cependant, mon employeur me soutient que : oui ces textes existent mais puisqu'aucune clause de reprise d'ancienneté ne figure dans mon contrat, ces textes ne seraient pas applicables.
Il aurait appelé l'IUMM (syndicat ayant rédigé la convention collective) qui le leur aurait confirmé.

Mais pardonnez-moi, n'étant pas dupe, je n'ai vu là qu'une sorte d'argument d'autorité.
De ce fait, je leur ai dit que je restais dubitatif et que je maintenais ma volonté de ne pas signer, que je me renseignerais et que j'attendais d'eux qu'ils avancent les ressources appuyant leur position.

Vient alors ma question :
Existe-t-il un texte venant appuyer les propos de mon employeur ou celui-ci essaye-t-il simplement de m'entuber ?

Je vous remercie d'avance pour votre aide et j'espère que mon résumé est clair et ne vous aura pas pris trop de temps à lire.

Merci !

Par kang74

Bonjour

Il s'agit bien du même poste (mème condition même rémunération) qui s'est transformé en CDI ?

Une période d'essai se calcule en jours calendaires : il faudrait calculer précisément les jours effectués (RTT, CP,maladie la rallonge d'autant)

Sinon il y a le code du travail qui vient aussi appuyer votre point de vue :
Article L1251-38
Version en vigueur depuis le 01 mai 2008

Lorsque l'entreprise utilisatrice embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au sein de cette entreprise au cours des trois mois précédant le recrutement est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Cette durée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Après il faut bien calculer le moment ou les 3 mois ont pris fin .
Et rien n'empeche votre employeur de rester sur ses positions en se séparant de vous : charge à vous après de contester ... ce qui ne vous fera pas réintégrer votre emploi pour autant .

Par PasContent

Bonjour Kang,

Il s'agit bien du même poste, à la même rémunération dans la même équipe avec le même chef aux mêmes bureau et horaires.

Concernant mes absences, j'ai occulté ce point car le total de mes absences ne vient pas compenser les 30 jours qui séparent nos deux points de vue. De souvenir, j'ai été absent en tout et pour tout 3 jours. Ce qui, même en comptant une semaine, ne décalerait la fin de ma période d'essai au 12 mars.

En effet, cet article vient appuyer mon propos. Je l'ai cité à mon employeur.

Je vous rejoins sur votre dernier point. Je cherche surtout à m'assurer que je suis dans mon bon droit. En effet, je me fiche d'être gardé. Leur turnover de folie n'est pas ce qu'il y a de plus motivant, la direction (en partie responsable de ce turnover) n'aidant pas.

Merci à vous en tout cas pour votre aide.