



Rupture d'un cdi durant la periode d'essai

Par Visiteur

Bonjour,

Voici mon problème et ma question :

- Embauche le 23 aout 2010 en CDI (cadre) Convention collective du BTP.
- Periode d'essai de 4 mois inscrite dans le contrat de travail.
- Période d'essai renouvelée le 15 décembre 2010 par lettre remis en main propre et acceptée par moi pour une durée de 4 mois (renouvellement prévu dans le contrat de travail).
- Appel téléphonique du dirigeant le 23 mars 2011 m'annonçant qu'il sera mis fin au contrat.
- Lettre remise en main propre le 25 mars 2011 de fin de contrat. Avec préavis d'un mois, soit jusqu'au 25 avril 2011, effectué à la maison.

Question : Le contrat aurait du se terminer le 15 avril 2011 (Lettre du 15 décembre + 4 mois). Or pour faire le preavis de 1 mois à compter du 25 mars 2011, on dépasse la fin de la période d'essai prévue le 15 avril 2011.

L'employeur n'est il pas hors délai. La période d'essai ne s'est elle pas transformée en CDI. Si c'est le cas ai je droit à des indemnités. Que me conseillez vous?

Je vous remercie.

L'employeur est une association nationale Loi 1901 employant 7 salariés et dispose de 400 bénévoles assistés.

Par Visiteur

Cher monsieur,

- Lettre remise en main propre le 25 mars 2011 de fin de contrat. Avec préavis d'un mois, soit jusqu'au 25 avril 2011, effectué à la maison.

Question : Le contrat aurait du se terminer le 15 avril 2011 (Lettre du 15 décembre + 4 mois). Or pour faire le preavis de 1 mois à compter du 25 mars 2011, on dépasse la fin de la période d'essai prévue le 15 avril 2011.

L'employeur n'est il pas hors délai. La période d'essai ne s'est elle pas transformée en CDI. Si c'est le cas ai je droit à des indemnités. Que me conseillez vous?

Conformément à l'article L 1221-25, al. 6 du Code du travail: "La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance".

La question s'est posée de savoir comment il fallait interpréter cette disposition. Cela signifie-t-il que ce délai doit se dérouler intégralement pendant la période d'essai, ou que la durée du délai de prévenance dépassant la durée de l'essai est indemnisable mais pas travaillée ?

Sur ce point, la Cour de cassation a jugé à plusieurs reprises que "le non-respect par l'employeur de ce délai n'a pas pour effet de rendre le contrat définitif, le salarié ne pouvant alors prétendre qu'à une indemnité compensatrice de préavis" (Cass. soc. 15 mars 1995 n° 91-43.642 (n° 1192 P), Caisse régionale de crédit agricole mutuel de Saône-et-Loire c/ Genin : RJS 4/95 n° 353, Bull. civ. V n° 88).

Dès lors, la notification tardive, le fait que la totalité du préavis ne puisse se dérouler pendant la période d'essai, n'ouvrirait droit qu'au versement d'une indemnité compensatrice correspondant aux jours excédentaires sans que cela ait pour effet de prolonger la durée de l'essai.

En conséquence: En l'état actuel de la jurisprudence, on peut tout à fait admettre que l'employeur doive indemniser les deux jours excédentaires mais la période d'essai n'en demeure pas moins rompu au 23 avril.

Très cordialement.