



Fin periode d'essai de 1 mois en cdi

Par **xalcos**, le **30/10/2010 à 07:21**

Bonjour,rnbonjour rn rnJ'ai été embauché en CDI en tant qu'aide soignante dans une maison de retraite le 10 septembre 2010 sur mon contrat il est indiqué que je suis en periode d'essai de 1 mois renouvelable 1 mois. rnMon planning se termine le 7 Novembre 2010 et le directeur me convoque Mardi 2 novembre pour un entretien pour mettre fin a mon contrat et a ma periode d'essai. rnMes questions sont les suivantes. rn rn1) Aurait il du m'informer oralement ou par ecrit avant la fin de mon 1er mois qu'il me prolongeait d'un mois ma periode d'essai? rnou la periode d'essai est elle renouvelé automatiquement? rn rn2) Mardi nous serons le 2 Novembre est ce qu'il n'est pas trop tard pour me mettre dehors vu que d'après la loi si j'ai plus d'un mois de presence il me doit 15 jours de preavis? rn rn3)que dois je lui dire lors de notre entretien pour me defendre car jusqu'a aujourd'hui je n'ai eu aucune remontrance concernant mon travail? rn rnJ'ai juste l'impression qu il m'a embauché en CDI et non en CDD pour eviter de payer les indemnités a la fin des 2 mois rn rnMerci pour vos reponses

Par **aliren27**, le **30/10/2010 à 08:11**

Bonjour,rnrn[citation]Aurait il du m'informer oralement ou par ecrit avant la fin de mon 1er mois qu'il me prolongeait d'un mois ma periode d'essai? rnou la periode d'essai est elle renouvelé automatiquement? [/citation]rnrndurant la période d'essai, l'employeur comme le salarié peut mettre fin au contrat. Le fait d'avoir mentionné "période d'essai renouvelable" lui laisse la possibilité de vous "tester" un mois de plus sans engagement et oralement suffit car mentionné sur contrat de travail.rnrn[citation]Mardi nous serons le 2 Novembre est ce qu'il n'est pas trop tard pour me mettre dehors vu que d'après la loi si j'ai plus d'un mois de presence il me doit 15 jours de preavis? [/citation]rnrnCe que vous dites concerne les contats de droit privé. Votre est de droit public et la législation est totalement différente ; Aucun préavis

n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique, à la suite d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à 1 mois, ainsi qu'au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

que dois je lui dire lors de notre entretien pour me défendre car jusqu'à aujourd'hui je n'ai eu aucune remontrance concernant mon travail?

Faites valoir vos arguments et défendez chèrement votre "peau". Mais si votre employeur a décidé de mettre fin à la période d'essai, vous n'aurez guère de recours.

J'ai juste l'impression qu'il m'a embauché en CDI et non en CDD pour éviter de payer les indemnités à la fin des 2 mois.

Désolée pour vous, mais en CDD de droit public, pas d'indemnité de fin de contrat, donc ce n'est pas cette raison qui a motivé votre employeur.

Cordialement

Par **DSO**, le **30/10/2010 à 08:13**

Bonjour,

Rien ne stipule que vous êtes de droit public. Si vous avez un contrat droit privé, voici les règles:

Si l'employeur entendait se prévaloir de la faculté de renouveler l'essai, il lui appartenait de vous le faire savoir avant l'expiration de la 1ère période. (cassation sociale du 31 octobre 1989; pourvoi n° 86-42.508).

Ce renouvellement implique votre accord qui ne peut se déduire de la seule poursuite de votre contrat de travail. (cassation sociale des 23 mars 1989; pourvoi n° 86-41.102 ; et 7 février 1990; pourvoi n° 86-44269)

Cordialement,

DSO

Par **xalcos**, le **30/10/2010 à 09:23**

merci pour vos réponses

effectivement c est une maison de retraite privé donc c est le droit privé qui s'applique

donc si j'ai bien compris je suis considérée en CDI vu qu'il ne pas informer qu'il desirait renouveler ma periode d'essai pendant 1 mois avant la fin de la premiere periode.

Mais etait il obligé de le faire par écrit ???

Par **DSO**, le **30/10/2010 à 09:51**

Les modalités doivent être prévues dans la convention collective dont vous dépendez.

Pour pouvoir vous répondre, j'ai besoin de l'intitulé précis de la convention.

DSO

Par **Cornil**, le **30/10/2010 à 23:11**

Bonsoir "xalcos" Salut aline et DSO

Par moi, indépendamment des dispositions de la collective, les règles découlant du Code du Travail font que "xalcos" peut effectivement se considérer comme en CDI hors période d'essai.

Car selon les jurisprudences indiquées par DSO, un renouvellement de période d'essai ne peut jamais être tacite et automatique, il eut fallu un accord écrit de "xalcos" pour la renouveler avant le 10 octobre 2010, délai dépassé maintenant.

J'y ajoute Cass soc 23 janvier 1997, RJS 3/97 n°348.

Un bémol cependant depuis la loi 2008-596 du 23 juin 2008, postérieure à ces jurisprudences qui laisse totalement

à la convention collective le soin de préciser les modalités de renouvellement., et à la limite celle-ci pourrait donc prévoir un renouvellement automatique (une fois) si pas de manifestation de l'employeur avant. Mais il m'étonnerait beaucoup que la convention collective applicable ait ainsi anticipé une modification de la loi!

Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Ne répond plus du coup activement sur ce forum (vu les insutes non supprimées par l'administrateur et les abus de certains "superviseurs "modifiant ou supprimant mes messages) ,et surtout avec la mention "membre du club" , qui lui a été imposée, mais uniquement sur les réponses lui paraissant trop erronées ou trop incomplètes. Fait parfois exception pour les collègues ou questions urgentes.

Par **xalcos**, le **03/11/2010** à **05:35**

et boum je m'en suis aperçu qu'en rentrant à la maison j'ai ma lettre de fin de période d'essai et à la fin il a mis "de comme un accord" et j'ai signé je me suis rendu compte de mon erreur 3 h plus tard alors que c'est lui qui a demandé de mettre fin à notre collaboration. En plus il me vire et me dit que je bossais bien on me l'avait jamais faite celle-là. Il m'a caressé dans le sens du poil pour que je signe son document.

1) cette rupture est-elle assimilée à une rupture conventionnelle???

2) J'ai cru voir que j'avais 15 jours ouvrables pour faire annuler la rupture conventionnelle que j'ai signée???

3) Que puis-je faire : lettre de rétractation et inspection du travail ???

4) je dépends de la CCU du 18 avril 2002

Par **Cornil**, le **03/11/2010** à **14:03**

Bojour "xalcos"

Tout ce que je peux te dire pour l'instant, ce que n'est pas une rupture conventionnelle , mais une rupture en période d'essai, sur laquelle la mention "d'un commun accord" risque fort d'être considérée par Pôle Emploi comme une rupture volontaire de ta part.

Tout ce que tu peux faire pour l'instant, c'est d'envoyer immédiatement une lettre RAR retirant ta signature pour avoir été trompé(e) avec copie à l'inspecteur du travail. On verra la suite donnée...

Pour vérifier le renouvellement de période d'essai, l'intitulé "CCU du 18 avril 2002" ne me suffit pas.

Bon courage et bonne chance.

Par **xalcos**, le **05/11/2010** à **05:16**

on a signé cela le 2 novembrernrnEN presence de MM XXXX directrice adjointe et De Mr
yyyyy directeur nous souhaitons mettre fin a votre periode d'essai commencé le 10 septembre
2010rnDe comme un accord votre de dernier jour de travail sera le 2 novembre
2010rnveuillez agrrrrr mmee bababababababababa distinguées.rnrnsignature MME moi
signature MR YYYYYYrnrrnrnrnj'ai signé qui que j 'etais d'accord sur la fin de ma periode
d'essai ou juste sur le dernier jour de travail ???

Par **Cornil**, le **05/11/2010** à **13:43**

Bonjour Xalcos
Ben ambigu, mais le "nous" utilisé dans la première phrase accolé à "en présence" laisse à entendre que tu fais partie du "nous", désignant les signataires.
DE PLUS, tu as signé à effet immédiat du jour de signature, c'est à dire donc en renonçant au délai de prévenance légal qui est de 2 semaines après un mois de présence si rupture à l'initiative de l'employeur. (CT L1221-25)
Et tu signes, à postériori comme étant d'accord que tu sois toujours en période d'essai (je n'ai toujours pas l'intitulé de ta convention collective) alors que je t'avais écrit que sauf disposition très improbable de cette CC, tu pouvais te considérer comme en CDI hrs période d'essai.
Tout cela rendra très difficile un recours de ta part, même si tu reviens immédiatement sur ta signature par LRAR et voire à mon avis, voué à l'échec sinon.
Désolé

Par **xalcos**, le **06/11/2010 à 12:39**

je suis d'accord mais je ne n'étais plus en période d'essai même si j'ai signé ce document
il est stipulé dans CCU du 18 avril 2002 de mon contrat de travail qu'il faut un accord écrit avant la fin du terme de la période d'essai (1MOIS) l'employeur devait savoir que j'étais plus en période d'essai alors pourquoi me faire signer ce document ou il dit qu'il souhaite mettre un terme à ma période d'essai.
Je considère que ce document n'est pas valable
Si moi je suis en faute alors lui aussi.
Maintenant je considère que j'étais embauché définitivement et que le document signé est nul et qu'il n'a pas appliqué la procédure réglementaire de licenciement
J'ai envoyé une lettre en A/R pour contester et j'irais devant les prud'homme si il ne veut rien régler à l'amiable.
Je ne trouve pas le numéro dont tu me parles désolé

Par **Cornil**, le **06/11/2010 à 13:50**

On tourne en rond, Xalcos.
Si tu étais convaincu de ne plus être en période d'essai (inutile d'essayer de me convaincre, j'étais déjà convaincu et l'ai écrit), alors il ne fallait pas signer ce document!
l'employeur devait savoir que j'étais plus en période d'essai alors pourquoi me faire signer ce document ou il dit qu'il souhaite mettre un terme à ma période d'essai.
Mais c'est évident, pour se débarrasser de toi au moindre coût avec un document laissant à entendre que tu étais d'accord à la fois pour une période d'essai prolongée et rompre celle-ci!
Il te rendra difficile ton procès aux prud'hommes, l'employeur pouvant arguer que de toute façon, il manifeste ta volonté de rompre le contrat, et que si la période d'essai n'est plus valable, c'est une démission.
Enfin "qui ne tente rien, n'a rien!"
Autre chose: si tu considères ton contrat non rompu, alors il faut te représenter au travail avec des témoins (un huissier ce serait mieux, mais cela te coûterait environ 150 euros).
Je ne comprends pas pourquoi tu dis que tu ne connais pas l'intitulé de ta convention collective puisque tu en cites des stipulations.
Enfin, est-ce celle-là, qui comporte effectivement ces stipulations et écarte tout renouvellement automatique, comme j'en étais pratiquement certain?
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635813&fastRe>
courage et bonne chance.