



Renvoie d'un cdd sans periode d'essai

Par **sablies**, le **01/07/2010 à 14:12**

Bonjour, je souhaiterais savoir si mon (ex) employeur avait le droit de me renvoyer..je m'explique, j'ai signé un CDD le 18/06/2010 pour une période allant jusqu'au 31/10/2010, dans mon contrat il y a bien stipulé "sans période d'essai". le 25/06/2010 mon employeur me dit qu'il m'est fin à mon contrat, et me fait signer un papier où il y a noté qu'il m'est fin à la période d'essai..en avait-il le droit ? s'agit-il d'un licenciement abusif ?

Par **jeetendra**, le **01/07/2010 à 17:54**

Bonsoir, comme il s'agit d'une période d'essai tacite (non écrite), à partir du moment où l'employeur veut y mettre fin, il suffit qu'il vous prévienne c'est tout, il n'y a rien d'abusif, de vexatoire, cordialement.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. La période d'essai constitue ainsi une première phase du contrat de travail qui n'est pas obligatoire, doit, pour exister, être prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement, a une durée maximale fixée par le Code du travail, les conventions collectives ou le contrat de travail, avec, dans certains cas (CDD, VRP...), application de règles particulières, peut, sauf abus, être rompue librement sous réserve du respect d'un délai de prévenance.

Au terme de la période d'essai, le salarié est définitivement embauché. Les règles relatives à la période d'essai ont été profondément modifiées par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 citée en référence. Ces règles (existence de la période d'essai, durée maximale, conditions de renouvellement...), telles qu'elles sont présentées dans cette fiche, sont applicables aux contrats de travail conclus à compter du 27 juin 2008, date d'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008

précitée.
A savoir
Il ne faut pas confondre la période d'essai avec l'essai professionnel. Ce dernier, qui peut prendre la forme d'un test ou d'un examen, est réalisé avant toute embauche et ne constitue pas une période d'emploi. Par hypothèse, il doit être de très courte durée".
[fluo]www.travail-solidarite.gouv.fr[/fluo]

Par **Cornil**, le **07/07/2010** à **23:13**

Pas d'accord avec jeetendra...
Une période d'essai ne peut être "tacite".
Article L1221-23
Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 2 (V)
"La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail."
Dès lors, la période d'essai n'étant pas stipulée dans le contrat de "sablies", et même apparemment exclue dans celui-ci, l'employeur ne pouvait selon moi exciper d'une rupture en période d'essai, peu important qu'il ait fait signer après coup par "sablies" cette rupture.
Dans ces conditions, on se trouve selon moi dans le cas d'une rupture anticipée illicite du CDD, dont la conséquence est, si recours à la justice par "sablies", au minimum le paiement par l'employeur rnde dommages et intérêts équivalant au salaire brut de la période restant à courir du CDD . CT L1243-4.