Image not found or type unknown

Renouvellement période d'essai et ordre de mission

Par **TAROT**, le **15/05/2014** à **09:20**

Bonjour :

Voici mon problème : jeune ingénieur tout fraîchement sorti de l'université, je suis embauché en tant que cadre le 5 février 2014 par une grande entreprise qui me proposa entre autre une période d'essai de 4 mois renouvelable. Hier je suis reçu en entretien par mon DRH qui m'indiqua que suite à une organisation interne décidée par la nouvelle direction, ma période d'essai est renouvelée pour 3 mois et des poussières soit jusqu'au 31 août 2014. Or je suis en possession d'un ordre de mission qui m'a été remis quelques jours après mon embauche et qui indique très clairement que la société m'affecte au portefeuille d'un client important, ceci pour tenir compte de mes compétences, jusqu'au 31 décembre 2014. Question SVP : que vaut ce prolongement de période d'essai ? et surtout pourais-je faire valoir mes droits auprès de ma société en lui rappelant l'ordre de mission en ma possession et que celui-ci l'emporte - à mon avis - sur la nouvelle période d'essai et son non renouvellement au 31 août comme je le suppose ?

Je vous remercie infiniment pour vos réponses circonstanciées.

Par **Juriste-social**, le **15/05/2014** à **09:31**

Bonjour,

L'article L.1221-19 du Code du travail dispose :

[citation]Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

1° Pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;

2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;

3° Pour les cadres, de quatre mois.
[/citation]

L'article L1221-21 dispose :

[citation]La période d'essai peut être renouvelée une fois **si un accord de branche étendu le prévoit**. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

1° Quatre mois pour les ouvriers et employés ;

2° Six mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;

3° Huit mois pour les cadres.
[/citation]

Enfin, l'article L.1221-23 dispose :

[citation]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. [/citation]

En conséquence, pour que votre employeur puisse renouveler votre essai, il faut qu'une convention de branche étandue ait prévu la possibilité (mais à mon avis celle-ci doit exister) et surtout que votre contrat de travail ait prévu cette possibilité de renouvellement et la durée de renouvellement.

Dans votre cas, votre contrat semble avoir prévu cette possibilité, de sorte que le renouvellement pour 3 mois est valable.

Peu important que vous disposiez d'un ordre de mission allant au-delà de la durée de renouvellement.

Enfin, le renouvellement suppose votre accord écrit, vous pouvez toujours refuser. Mais dans ce cas je ne crains que votre employeur rompe l'essai...

Par **TAROT**, le **15/05/2014** à **10:01**

Oui et vous avez raison : mon contrat de travail prévoit le renouvelement de ma période d'essai. Mais la question qui me taraude : que devient l'ordre de mission signé par les parties et dont la fin clairement indiquée est le 31 décembre 2014 alors que la fin de ma 2e période d'essai et fixée au 31 août 2014 ? Je ne refuse pas la nouvelle période d'essai qui va m'être proposée vendredi, mais quid de l'ordre de mission ? l'employeur n'est-il pas soumis à l'obligation d'honnorer son engagement et par exemple mettre fin à mon contrat au terme de ma mission ? Dans ce cas il prendra sûrement un risque de voir mon contrat de travail se transformer en un CDI.

Merci à vous tous pour votre aide.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **15/05/2014** à **10:30**

Bonjour,
Je vais essayer de répondre directement et clairement à votre interrogation...
Déjà pour que la période d'essai soit renouvelée, il faut que vous exprimiez votre accord non équivoque, la notification de l'employeur ne suffisant pas...
L'ordre de mission n'est applicable pleinement que sous réserve de votre embauche définitive et que la période d'essai soit concluante sachant que vous êtes déjà en CDI...

Par **Juriste-social**, le **15/05/2014** à **10:40**

Vous évoquez un "ordre de mission". Je comprends donc que vous n'êtes pas en CDI. Quelle est l'intitulé exact de votre contrat ?

Par **TAROT**, le **15/05/2014** à **10:57**

Voici l'intitulé exacte de mon contrat : Je passe les préliminaires : Monsieur X est engagé pour une durée indéterminée en qualité d'Ingénieur études et dont la date de départ est le 5 février 2014. Monsieur X est soumis à une période d'essai de 4 mois renouvelable. Pendant la période d'essai les parties ont la possibilité de rompre le dit contrat à tout moment sans avoir à observer un délai de prévenance. Monsieur X est soumis à l'obligation : de confidentialité, de mobilité initiées dans l'entreprise - en France comme à l'étranger - Je passe les détails sur les modalités de prise en charge financière liée à cette mobilité. Voila en gros ce que dit mon contrat. Mais parallèlement à cela l'employeur me proposa un ordre de mission écrit me liant avec un client important et dont parait-il étant le seul à avoir les compétences requises pour sauvegarder les intérêts de l'entreprise et le client. Cet ordre de mission signé par les parties indique que que la fin de ma mission auprès de ce client est fixée au 31 décembre 2014.

Il y a donc quelque chose d'antinomique dans ce lien : employeur et moi même entre le renouvelement de ma période d'essai et sa fin fixée au 31 août et cet ordre de mission dont la fin est fixée je le rappelle au 31 décembre 2014.

Je vous remercie d'avoir pris le temps de me répondre.

Par **P.M.**, le **15/05/2014** à **11:10**

Un ordre de mission est obligatoire même pour les salariés en CDI en application notamment de la Convention Collective SYNTEC...
L'employeur a donc parfaitement raison de vous faire cet ordre de mission et c'est même une obligation pour lui même si elle devait ne pas être exécutée jusqu'à son terme du fait de la rupture de la période d'essai, il n'y a rien d'antinomique...
En revanche si la période d'essai était rompu par l'une des parties, le délai de prévenance

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

légal devrait être respecté...

Par **Juriste-social**, le **15/05/2014** à **11:12**

Vous êtes donc bien en CDI comme je le supposais dès le départ.

POur vous faire simple : vous êtes actuellement en contrat CDI avec votre entreprise, celui-ci prévoit une période d'essai renouvelable. Elle est donc valable, et si vous acceptez le renouvellement, votre essai sera renouvelé de 3 mois.

Dans le cadre de votre contrat, votre employeur vous a donné un ordre de mission chez un client dont la date de mission dépasse la durée de votre essai. Comme je vous le disais, ce fait n'a aucune importance sur votre essai. En effet, si jamais votre essai était rompu, votre contrat de travail sera rompu et votre ordre de mission sera privé d'effet.

Par **P.M.**, le **15/05/2014** à **11:18**

Il fallait effectivement supposer et comprendre que vous étiez en CDI même avec un ordre de mission...
L'ordre de mission n'aura pas été privé d'effet puisqu'il a déjà commencé mais il ne serait pas exécuté jusqu'à son terme du fait de la rupture de la période d'essai si c'était le cas...

Par **TAROT**, le **15/05/2014** à **14:41**

Me voila informé. Je remercie tout le monde pour sa participation, car voyez-vous même étant ingénieur, bardé de diplômes comme une maréchal russe, j'ai du mal à trouver du travail. Celui qui m'est offert aujourd'hui me satisfaisait, mais ce renouvelement de période d'essai vient tout mettre à terre, car je suis persuadé que celui-ci n'a qu'un seul objecitf : remplacer les personnes en congés payés pendant la période juillet/août et ensuite : pshiiiiit.....dehors. Un monde malsain tout de même.

Encore une fois bravo à vous tous et un très grand merci.

Par **P.M.**, le **15/05/2014** à **16:02**

L'employeur s'y prend quand même de loin s'il n'envisage que les remplacements des périodes de congés payés d'été...
Si l'employeur ne vous le demande pas, je vous conseillerais de ne pas vous donner votre accord pour le renouvellement de la période d'essai, ainsi si après la première période il tente de la rompre, il ne le pourrait pas sans respecter la procédure de licenciement...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Juriste-social**, le **15/05/2014** à **16:09**

Le fait que l'employeur veuille renouveler votre essai ne signifie pas forcément qu'il envisage de le rompre.

Il s'agit d'une garantie qu'il utilise pour le cas où ça tournerait mal. Si votre travail donne pleine satisfaction et que vous avez apparement des qualités qui justifient un ordre de mission spécifique, celà est de bonne augure pour la suite...

Par **TAROT**, le **15/05/2014** à **16:19**

Je serais bien tenté de le faire : ne pas signer ce renouvelement ! sauf à dire que ma première période d'essai s'achève le 4 juin au soir. Donc il peut encore supporter ma charge financière pendant 2 semaines et ensuite me mettre dehors sans avoir à recourir à la procédure de licenciement. Maintenant ne pas signer ces trois mois supplémentaires cela me priverait de substentiels revenus et naturellement par les temps qui courent je ne peux lacher cette petite proie pour l'ombre. Ceci arrangeant bien l'employeur même s'il s'y prend très tôt car il a sûrement évalué la difficulté à trouver queulqu'un d'opérationnel, formé connaissant l'entreprise surtout pendant les grandes vancances.

Recevez chers amis, toutes mes cordialités et remerciements.

Par **P.M.**, le **15/05/2014** à **16:28**

J'ai bien précisé, si l'employeur ne vous le demande pas car on peut tout supposer dans son ignorance puisque, apparemment, il ne sait pas qu'il doit respecter un délai de prévenance...
Si donc vous ne donnez pas votre accord sans que l'employeur vous l'ait demandé et que vous continuiez à travailler à partir du 5 juin, pour se séparer de vous, l'employeur n'aurait pour seule possibilité que de procéder au licenciement en ayant une cause réelle et sérieuse comme il pourrait le faire à tout moment par la suite lorsque le renouvellement de la période d'essai serait terminé...
Je vous rappelle le délai de prévenance que doit respecter l'employeur pour rompre la période d'essai :
- 24 heures à l'avance en dessous de 8 jours de présence dans l'entreprise
- 48 heures à l'avance entre 8 jours et 1 mois de présence
- 2 semaines à l'avance entre 1 mois et 3 mois de présence
- 1 mois à l'avance après 3 mois de présence...

Par **TAROT**, le **15/05/2014** à **16:31**

@Juriste-social : peut être que vous avez raison d'autant qu'il semblerait que nous sommes 3 cadres à se voir proposer un renouvelement de période d'essai. Je vous rejoins aussi sur le

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

point qui consiste à dire que mon employeur est satisfait de mon travail, d'autant que cela m'a été confirmé lors d'une série de questions à mon DRH. Maintenant entre ce que dit le DRH et ce qu'il pense...le monde professionnel est submergé par ces approches satisfaites mais ô combien décevantes lorsque l'échéance arrive....à moins que je me fais du souci pour rien ? Promis juré, je vous tiendrai au courant de la suite début septembre.

Merci.

Par **TAROT**, le **15/05/2014** à **16:43**

Bien noté le calendrier sur le délai de prévenance et donc pour moi il serait d'un mois. Dans ce cas je pourrai tout à fait dire à mon employeur que je ne souhaite pas aller jusqu'au terme de ma seconde période d'essai soit le 4 juin au soir ! à moins d'être dans la même obligation que l'employeur : lui donner un délai de prévenance de 1 mois. J'ai bien noté aussi que si le 5 je continue à travailler, alors mon contrat CDI deviendra de facto ferme et définitif et dans ce cas par d'autres moyens pour lui d'engager la procédure de licenciement pour cause réelle et sérieuse comme vous le dites !

Merci mes chers amis. Vous êtes les plus forts et formidables pour votre aide et votre clairvoyance.

Par **P.M.**, le **15/05/2014** à **17:03**

Le délai de prévenance ne permet pas d'allonger la période d'essai mais il n'a pas pour objet non plus de la raccourcir...
Jusqu'au 4 juin, il s'agit bien de la période d'essai initiale et si vous indiquez à l'employeur que vous ne voulez pas aller jusqu'à son terme, c'est vous qui seriez à l'initiative de sa rupture, comme lors d'un renouvellement, vous devriez dans ce cas respecter un délai de prévenance de 48 h qui est celui maximum dans ce cas puisque celui dans les 8 premiers jours de présence serait dépassé...

Par **Juriste-social**, le **15/05/2014** à **17:05**

Pour vous, en votre qualité de salarié, le délai de prévenance sera de 48 heures...

Bonne chance pour la suite.

Par **TAROT**, le **15/05/2014** à **17:59**

Bien noté et encore un grand merci.Juste une dernière question : si j'accèpte le renouvellement de 3 mois de ma seconde période d'essai comme proposé et que je décide à

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

mi-parcours de la rompre : quelle sera mon délai de prévenance vis-à-vis de mon employeur ?

Cordialement.

Par **P.M.**, le **15/05/2014** à **18:05**

Il ne s'agit pas du renouvellement de la seconde période d'essai mais de celle initiale...
Le délai de prévenance quand la rupture est à l'initiative du salarié est au maximum de 48 h, il est de 24 h dans les 8 premiers jours de présence...

Par **TAROT**, le **15/05/2014** à **18:32**

OK ! c'est noté. C'est un peu dure à rentrer mais on y arrive quand même avec votre perspicacité.

Merci encore.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés