

## CDI et période d'essai

Par **matimat**, le **28/11/2004** à **16:35**

Je dois signer un CDI lundi et j'attends la réponse pour un autre poste mercredi. Le premier employeur me dit que j'ai une période d'essai d'un mois. Si l'autre employeur décide de me recruter mercredi.

- 1/ Puis-je partir du jour au lendemain (si non, combien de temps) ?
- 2/ Que dois-je faire pour rompre le contrat (lettre...) ?
- 3/ La période d'essai est-elle mentionnée sur le contrat ?

Par **Olivier**, le **28/11/2004** à **17:17**

- 1/ oui, la période d'essai est une période de libre révocabilité de ses engagements par chacune des parties (si tu veux un fondement juridique je peux rechercher mais j'avoue avoir la flemme d'ouvrir le code du travail ce soir...)
- 2/ Un simple accord oral suffit (une lettre recommandée avec AR me paraît quand même un minimum pour assurer la sécurité de la preuve de la rupture du contrat par la suite)
- 3/ oui, normalement un paragraphe doit contenir les modalités de la période d'essai

voilà je peux pas faire plus court. Vérifie quand même si la convention collective prévoit des dispositions particulières relatives à la période d'essai, on n'est jamais trop prudent !

Par **Ben51**, le **28/11/2004** à **21:06**

pour le 1/, je préciserai (car je pense que la question allait dans ce sens) que tu peux partir dès le lendemain du jour où tu as [b:1yo0pdfx]notifié[/b:1yo0pdfx] à l'employeur que tu décidais de résilier le CDI. La seule limite serait l'abus de ce droit (principe général), si par exemple ton départ porterait un préjudice grave à la société (d'après la jurisprudence) : on t'a par exemple formé pendant un certain temps pour un travail indispensable et important et tu pars (pendant l'essai) du jour au lendemain sans laisser à la société la possibilité de retrouver quelqu'un ce qui lui fait perdre beaucoup d'argent ... Enfin, l'appréciation est laissée au pouvoir souverain des juges du fond ...

quant au 3/, la période d'essai peut être mentionnée dans le contrat de travail, mais ce n'est pas obligatoire. Elle est généralement précisée dans la convention collective applicable. A défaut, s'appliqueront les usages ...

Cette période ne doit pas être exagérée (dans la durée) par rapport à l'emploi pour lequel elle est imposée. Et si elle n'est pas indiquée dans le CDI, elle n'est opposable au salarié que si elle lui a été expressément indiquée ou qu'on lui a donné la possibilité de consulter la convention collective (le simple affichage dans les locaux ou la mention sur le bulletin de salaire étant insuffisants).