

Période d'essai

Par **Jurisprudencia**, le **29/09/2018** à **08:44**

Bonjour !

J'ai un cas pratique à effectuer sur le thème de la période d'essai et de sa rupture. Toutefois, le cas me pose une difficulté. En effet, le contrat en cause mentionne une période d'essai, celle-ci est donc bien expressément stipulée.

Néanmoins en cours nous avons écrit à la fois que la période d'essai commençait au jour du contrat (elle ne peut être différée), mais nous avons également écrit qu'elle commençait au jour de l'entrée effective en fonction. Or dans le cas présent, l'ouvrier a travaillé de manière autonome pendant 15 jours avant la signature du CDI. La période d'essai doit-elle donc être décomptée à partir de ces 15 jours ou à partir du jour de la signature du contrat ?

Merci de votre aide !

Par **Lorella**, le **29/09/2018** à **09:43**

Bonjour

La période d'essai commence lors du début de l'exécution du contrat de travail, c-à-d au moment où le salarié est rémunéré.

[citation]L'ouvrier a travaillé de manière autonome pendant 15 jours avant la signature du CDI ?[/citation]

Je ne comprends pas cette phrase.

Par **Jurisprudencia**, le **29/09/2018** à **09:47**

Merci de votre réponse ! Mais alors, la période d'essai commence en l'espèce dès que le salarié a travaillé, peu importe la non signature du CDI ?

Je voulais signaler que l'ouvrier a travaillé pendant quinze jours sur des chantiers avant de signer son CDI, lequel mentionnait alors une période d'essai d'un mois.

Par **Camille**, le **29/09/2018** à **10:01**

Bonjour,
[citation]l'ouvrier a travaillé pendant quinze jours sur des chantiers avant de signer son CDI[/citation]
Travaillé... gratuitement ?
[smile17]

Par **Jurisprudencia**, le **29/09/2018 à 10:02**

L'énoncé ne le précise pas ... :/

Par **Lorella**, le **29/09/2018 à 10:45**

Aucun écrit n'est exigé pour un CDI à temps plein, sauf exigence de la convention collective.

La période d'essai n'est pas obligatoire et ne se présume pas. Cette clause doit être insérée dans le contrat de travail.

Si embauche sans contrat de travail, alors la personne est considérée en CDI à temps plein et sans période d'essai.

Par **Jurisprudencia**, le **29/09/2018 à 10:54**

Merci de votre aide.

Si je comprends bien, au regard du principe d'oralité, le CDI a débuté dès l'exécution par l'ouvrier de ses tâches, quand bien même le contrat fut signé a posteriori. Or, comme le début de la période d'essai ne peut être différé, et ne se présume pas, il faut considérer que l'ouvrier avait en l'espèce été embauché sans période d'essai et que donc la rupture intervenue pendant cette prétendue période d'essai était sans cause réelle et sérieuse.

Peut-être aurais-je du le préciser dans l'énoncé, mais l'employeur affirmait que cette quinzaine était une période de test (mais je pense que les juges ne sont pas liés par cette qualification qui était erronée en l'espèce puisque l'ouvrier travaillait alors en toute autonomie, dans les mêmes conditions qui furent les siennes suite à la signature du CDI).

Par **Lorella**, le **29/09/2018 à 11:25**

Le candidat soumis à un test professionnel n'est pas salarié, ne peut prétendre à aucun salaire, mais cette épreuve est de courte durée (quelques heures).

Si le candidat était en stage, il faudrait établir une convention de stage, sinon cela est considéré comme du travail dissimulé.

Sans période d'essai, l'employeur peut rompre le contrat de travail en respectant la procédure de licenciement et en le justifiant par un motif réel et sérieux.