



Période d'essai suite à un stage

Par Mery_

Bonjour,

J'aurais souhaité un éclaircissement quant aux périodes d'essai dans une entreprise dépendant de la convention collective de la métallurgie, notamment à la suite d'un stage.

J'ai effectué un stage (de fin d'études) au sein de l'entreprise pour une durée de 5 mois et 25 jours. J'ai été embauchée en CDI environ un mois après la fin de mon stage, au niveau ingénieur/cadre. Mon contrat stipule une période d'essai de 4 mois, non-renouvelable.

D'après les informations que j'ai trouvé sur Internet, dans le cas où :

- L'embauche a lieu moins de 3 mois après la fin du stage,

- Les missions confiées en CDI sont différentes de celles réalisées pendant le stage,

La période d'essai est réduite de 50% de la durée de stage dans la limite de 50% maximum de la période d'essai.

J'ai également consulté la convention collective de la métallurgie ingénieurs et cadres. J'y ai trouvé des dispositions concernant la durée de la période d'essai, et notamment une application de l'article L. 1221-24 du code du travail, qui précise la même chose que le Code du Travail.

J'ai donc posé la question aux Ressources Humaines, qui m'ont indiqué que ma période d'essai était bien de 4 mois (contre 2 mois d'après ce que j'ai lu) puisque "les tâches confiées durant le stage sont différentes des missions réalisées en CDI".

Comme je ne trouve pas d'informations sur un cas similaire au mien, j'aurais souhaité savoir si la différence des tâches effectuées entre stage et CDI pouvaient annuler la disposition relative à la réduction de période d'essai.

Je vous remercie de votre aide,
Mery

Par janus2

Bonjour,

L'article L1221-24 du CT est clair :

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Si l'emploi occupé en CDI est différent de celui occupé durant le stage, la période d'essai est réduite de la durée du stage mais au plus de la moitié.

Si l'emploi occupé en CDI est le même que celui occupé durant le stage, la totalité de la durée du stage est déduite de la période d'essai.

Vos RH se trompent donc en vous appliquant la totalité de la durée de la période d'essai sous prétexte que l'emploi qui vous est confié en CDI est différent de celui occupé en stage.