



Fin de période d'essai abusive

Par **Sateene**, le **18/08/2012** à **20:50**

Bonsoir,

Je vous explique un peu mon histoire pour que vous compreniez mieux.

Le 3 juillet je me rends un entretien pour un poste de collaboratrice en assurance (je n'ai pas d'expérience dans ce domaine) le soir même l'employeur me rappelle et me dit que je suis prise. Cette agence a 3 sites, avec 3 salariés dont le patron là où je suis embauché sa femme et un jeune homme.

Je commence le 5 juillet et suis en binôme avec ce jeune qui a posé sa démission le jour même. Je fais donc ma semaine de "formation" (très succincte étant donné que la personne démissionne n'est pas très motivée à me former. Durant cette semaine il me fait quand même la remarque que si il avait su que mon collègue partait il aurait pris quelqu'un de confirmer pour le poste qu'il avait quelqu'un en vue mais qu'elle n'était pas disponible avant septembre. Je ne relève pas mais ça me travaille quand même.

La semaine suivante mon employeur me propose d'aller faire du classement sur un autre site avec lui même et son épouse ce que j'accepte volontiers. S'en suit 2 semaines de classements sans grand intérêt ni formation.

La 3ème et 4ème semaine lui et sa femme partent en vacances, je me retrouve donc avec mon collègue qui démissionne à l'agence. Celui-ci se moque totalement de ma présence, ne me forme pas et passe ses journées sur internet. Il intercepte tous les dossiers pour que je ne puisse rien gérer. Je passe donc ces 2 semaines à me former seule en glanant des infos sur internet.

La 5ème il me demande si je peux remplacer une collègue sur un autre site (à 50km de chez moi) qui part en congés. J'accepte évidemment. Je passe la semaine à faire de mon mieux pour me former seule et traiter au mieux tous les dossiers qui me sont confiés.

Ce matin de retour de cette semaine de remplacement nous faisons un debrief sur les dossiers en cours et là il me dit: "je n'aime pas vraiment faire ça mais je te remets la lettre notifiant la rupture de ta période d'essai, tu ne fais pas l'affaire" sous le choc aucun mot n'a pu sortir de ma bouche et je suis partie. Sur 6 semaines de travail j'en ai passée 2 à faire du classement et 3 où le patron n'était pas là.

J'ai encore 15 jours à faire mais je ne me sens de me retrouver avec des personnes qui m'ont trahis. Je ne peux pas me mettre en arrêt maladie non plus (je n'ai pas 200h) ma question est est-ce que moi je peux en retour mettre fin à ma période d'essai et dans ce cas je n'aurais que 48 à faire?

Par **P.M.**, le **18/08/2012** à **21:14**

Bonjour,

La période d'essai étant déjà rompue par l'employeur, vous ne pouvez pas la rompre de nouveau mais seulement éventuellement demander à l'employeur de ne pas effectuer le délai de prévenance...

Par **frenchync98**, le **20/08/2012** à **01:28**

Bonjour SATEENE,

Une période d'essai au-delà de 1 mois pour un non-cadre me surprend beaucoup...
S'agit-il d'un CDI ? ou d'un CDD ?

Le principe en période d'essai CDI est le départ libre et immédiat sans préavis, ni indemnités.

Le préavis renouvelé en CDI doit faire l'objet d'une lettre motivée de la part de l'employeur. En l'absence de prolongation dans les règles, la période d'essai est terminée et le CDI peut être rompu par l'employeur selon les normes : celle du licenciement avec motif, délais et indemnités.

Si c'est en réalité un CDD, tu as encore une carte à jouer...

A+

Par **janus2fr**, le **20/08/2012** à **08:02**

Bonjour,

[citation]

Une période d'essai au-delà de 1 mois pour un non-cadre me surprend beaucoup...

[/citation]

Et pourtant, la durée maxi d'une période d'essai de CDI est de :

- deux mois pour les ouvriers et les employés ;
- trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- quatre mois pour les cadres.

Pour un CDD :

- un jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser deux semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à six mois ;
- un mois maximum pour les contrats supérieurs à six mois.
- En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée de la même façon, par rapport à la durée minimale du contrat.

[citation]

Le principe en période d'essai CDI est le départ libre et immédiat sans préavis, ni indemnités.
[/citation]

Bien sur que non ! Que faites-vous du délai de prévenance ?

Pour une rupture à l'initiative de l'employeur, ce délai est de :

- vingt-quatre heures en deçà de 8 jours de présence ;
- quarante-huit heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- deux semaines après 1 mois de présence ;
- un mois après 3 mois de présence.

(La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance)

Pour une rupture à l'initiative du salarié, ce délai est de :

- 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.
- 48 heures dans les autres cas.

[citation]

Le préavis renouvelé en CDI doit faire l'objet d'une lettre motivée de la part de l'employeur.

[/citation]

Le préavis ???

Par **frenchync98**, le **20/08/2012** à **08:17**

Bonjour Janus,

Exact ! C'est un lapsus...

J'ai écrit "préavis" en voulant dire "période d'essai" dont le renouvellement ne se présume pas.

En fait il faut d'abord lire le CDI ou le CDD avant de pouvoir se prononcer avec certitude.

De même pour la période d'essai initiale dont la durée est indiquée dans le contrat, en sachant que le contractuel prend le dessus sur le maximum légal de 2 mois s'il est inférieur.

Une opinion pour que le salarié puisse réduire le préavis donné par l'employeur ?

A+

Par **Sateene**, le **20/08/2012** à **12:51**

Bonjour,

et merci d'avoir pris le temps de répondre.

J'avais donc signé un contrat en CDI et le contrat stipulé 2 mois de période d'essai.

Le soucis c'est que maintenant, en repensant à tout ce qu'il s'est passé, il m'a prise pour remplacer le personnel pendant leur congés et pour refaire le classement de tout le porte feuille client qu'il venait d'acheter et dont les dossiers étaient gédés. Si il n'a pas proposé le

poste en CDD c'est parce qu'il aurait du payer des indemnités de précarité alors que la il ne me doit rien.

Voila demain je dois retourner travailler encore une fois pour dépanner sur un poste ou la salariée est en congés, et je n'ai vraiment pas envie de leur faire ce plaisir là, mais je ne sais pas comment faire pour ne pas aller travailler et de ce fait les laisser dans l'embarras.

Par **frenchync98**, le **20/08/2012 à 13:37**

Avec plaisir...

Le CDI est donc dans le cadre légal et il faut accepter la fin du contrat sans état d'âme.

D'expérience je vous confirme que le pire pour un employeur n'est pas de voir partir un salarié avant le terme, mais de devoir le payer quand il travaille peu ou commet des erreurs...

Par ailleurs, il faut assumer son poste jusqu'au terme pour éviter les sanctions et ne pas quitter l'entreprise sans son chèque, sa paie, son certificat de travail... et signer le reçu pour solde sans aucune mention pour le rendre inopérant sur le délais de recours.

Il ne faut pas perdre son sang-froid et ne pas répondre aux provocations.

Pour quitter avant le terme, vous pouvez toujours proposer à votre employeur d'écourter le préavis en accord avec vous, y compris en vous payant jusqu'au terme. Mais attention à obtenir les documents avant de partir.

Par **P.M.**, le **20/08/2012 à 15:46**

Bonjour,

Je vous rassure en tout cas car toute sanction pécuniaire est interdite et si vous n'obteniez pas les document inhérents à la rupture du contrat de travail, il conviendrait de saisir le Conseil de Prud'Hommes en référé...

Un recours autre serait très difficile à envisager sauf si vous arriviez à réunir des preuves suffisantes et flagrantes comme quoi le CDI n'avait pas du tout le but qu'il y était prévu et qu'en fait vous n'avez pratiquement que fait le remplacement du Personnel absent et pour des tâches qui ne permettaient pas de tester vos compétences professionnelles...

Par **Sateene**, le **20/08/2012 à 16:19**

Re bonjour,

Pensez-vous que j'ai des chances si je l'attaque au conseil des prud'hommes pour fin de période d'essai abusive ?

Je suis allée me renseigner cet après midi, mais il faut que j'aille à l'inspection du travail aussi pour plus d'info.

Mais toutes les personnes que j'ai vu m'ont dit que j'avais mes chances en bureau des conciliations. Qu'en pensez-vous?

Et que pensez-vous que je puisse réclamer? Sachant que lors de l'entretien, j'avais un autre poste à pourvoir qui était prêt à me prendre et que mon employeur m'a vite donné sa décision, de peur de me voir partir chez cet autre employeur. Du coup maintenant, je n'ai plus ni opportunités, ni rémunération. Puis-je réclamer un préjudice financier? Et si oui à quelle hauteur?

Quant aux preuves, mon conjoint peut témoigner que je suis allée faire 2 semaines de classement et ensuite pour le fait qu'il soit parti 3 semaines en vacances je dois bien trouver des mails

Par **P.M.**, le **20/08/2012** à **16:28**

Cela m'étonnerait que l'employeur soit prêt à la conciliation et dépendrait essentiellement de ce qu'il y aurait dans votre dossier tout comme pour le Jugement d'ailleurs...

Si vous obteniez un Jugement en votre faveur, vous auriez droit en plus du préavis de licenciement non effectué à l'indemnisation pour l'absence de procédure et licenciement sans cause réelle et sérieuse fonction du préjudice subi que vous pourriez démontrer mais cela ne pourrait pas être par le témoignage de votre conjoint mais déjà en notant des points précis comme le nom des personnes remplacées dans les différents lieux avec les dates de leurs congés ainsi que les différents mails, mais je peux vous dire que cela n'est pas gagné d'avance...

Par **frenchync98**, le **21/08/2012** à **00:52**

Bonjour SATEENE,

Même si vous ressentez être victime d'une manoeuvre, vous n'aurez pas assez d'éléments de preuve devant un Tribunal.

Ne perdez pas votre temps et votre énergie dans un combat sans espoir et focalisez plutôt sur votre recherche d'un nouvel emploi.

Par contre si votre employeur crée des problèmes au terme du préavis, vous aurez des éléments concrets et pourrez "ajouter" ce volet à une procédure contentieuse.

A+

Par **P.M.**, le **21/08/2012** à **09:06**

Bonjour,

Personnellement, je ne me substitue pas au Conseil de Prud'Hommes et si vous pouviez avoir des éléments suffisamment concrets, je vous encourage à essayer de les recueillir et de

faire valoir vos droits car si ce n'est pas gagné d'avance cela n'est pas perdu forcément comme une fatalité sinon aucun employeur n'aurait été condamné pour rupture abusive de la période d'essai...

Je vous dis cela sans aucun esprit revendicatif systématique ou faux-semblant de révolutionnaire mais je ne me permettrais pas de vous donner des ordres...

Par **Sateene**, le **21/08/2012** à **20:27**

Merci a tous !!