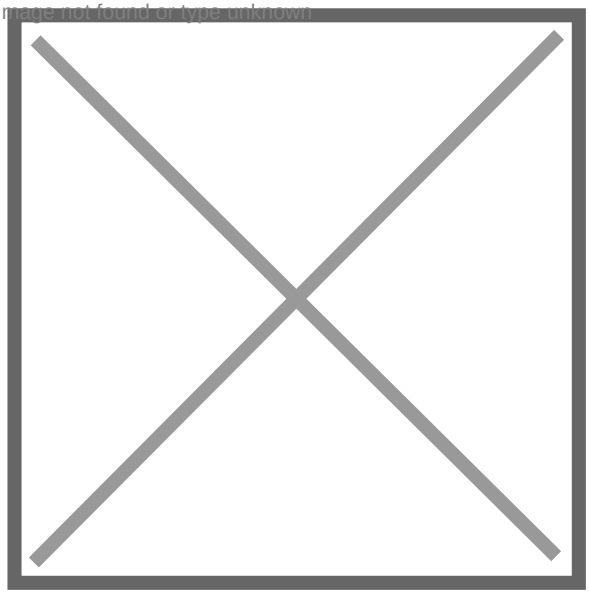
Image not found or type unknown



Fin de periode d'essai abusive si oui que faire ?

Par **travail77**, le **03/02/2011** à **14:59**

Bonjour,

J'étais embauchée en CDI statut agent de maitrise avec une période d'essai de 3 mois renouvelable 2 mois.

Ma période d'essai a été renouvelée car c'est systématique dans l'entreprise où j'étais on ne renouvelait pas en fonction du travail mais par automatisme.

Nous étions une équipe de 6 personnes, il y a eu des différents avec 1 personne de l'équipe concernant son manque d'organisation (elle est dans la société depuis fevrier 2010). Il n' y pas eu de conflit juste des entretiens pour essayer de trouver des solutions.

Ma responsable a décidé de mettre fin à la période d'essai de 4 d'entre nous pour motif suivant pollution de l'équipe car nous ne nous ne nous sommes pas adapter au manque d'organisation de notre collègue.

A plusieurs reprises elle a précisé que notre travail était parfait mais la mésentente avec une personne du fait de son manque d'organisation polluait le service.

A ce jour il ne reste que deux personnes ma responsable et cette personne.

Ma periode d'essai devant se terminer le 26 fevrier 2011 elle a mis fin a celle ci le 2 fevrier (délai de prevenance non respecté) du coup elle va m'indemniser les jours de preavis non effectué.

Ma question est de savoir si cela est utile de recourir au prud'homme pour motif abusif car je n'ai pas été jugé sur mes competences professionnelles ?

Je tiens aussi à préciser que la société est affilié a aucun centre de médecine du travail, qu'elle emploi que des CDD de 6 mois pour du surcroit d'activité car selon elle un CDI ne doit pas être accepter pour tout le monde.

Merci d'avance

Merci d'avance

Par **P.M.**, le **03/02/2011** à **20:27**

Bonjour,
Il faudrait savoir si vous avez accepté d'une manière claire et non équivoque le renouvellement de la période d'essai avant le terme de la période initiale ou simplement signé une décharge pour remise en main propre...
Il semble que vous puissiez contester le motif de la rupture si vous pouvez le prouver car il est plus apparemment disciplinaire et l'employeur aurait dû respecter la procédure avec convocation à un entretien préalable...
Un employeur ne peut pas embaucher un salarié en CDD si s'il a pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l’activité normale et permanente de l’entreprise...
Pour les visites obligatoires auprès du Médecin du Travail, je pense que vous savez que l'employeur est dans l'illégalité...

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés