



Rupture de période d'essai douteuse

Par **schtroumpf_orange**, le **14/12/2015** à **11:34**

Bonjour,

Lors de ma recherche d'emploi il y a quelques mois (j'étais en CDI dans une entreprise que je voulais quitter), j'ai répondu à une offre d'emploi me correspondant, pour un poste en CDD. Lors de mon premier entretien avec cette entreprise, j'ai précisé que j'étais intéressée par l'offre, mais que je ne quitterai pas mon emploi actuel en CDI pour un CDD. Au deuxième entretien d'embauche, le sujet n'a pas été abordé à nouveau, et j'ai été acceptée pour le poste. Au moment de la négociation du salaire, j'ai posé à nouveau la question du type de contrat, et on m'a dit qu'il s'agissait d'un CDI.

J'ai appris ensuite qu'une personne qui occupait le même poste que moi dans l'entreprise était actuellement en congé maternité, et revenait début janvier. Nous étions alors début septembre, et ma période d'essai était de deux mois, renouvelable une fois, soit quatre mois.

Ma période d'essai a été renouvelée, et finalement, on m'a informé du fait que je ne convenais pas pour le poste, sans m'en exposer véritablement les raisons. J'ai eu cet entretien de rupture de période d'essai le 30 novembre, et on m'a demandé de rester jusqu'au 31 décembre, soit deux jours avant le retour de la personne en congé maternité.

Je doute sérieusement de l'honnêteté de mes employeurs, et soupçonne qu'ils ont toujours eu l'intention de me garder en poste seulement pour remplacer la personne en congé maternité.

Dans cette situation, quelles sont mes recours et les possibilités qui s'offrent à moi ?

Merci d'avance pour votre aide, et vos réponses.

Par **Tisuisse**, le **14/12/2015 à 12:43**

Bonjour,

Il ne s'agit pas d'un licenciement mais d'une fin de période d'essai. L'employeur peut donc mettre fin à votre CDD sans avoir à justifier quoi que ce soit.

Par **Lag0**, le **14/12/2015 à 13:04**

[citation]Ma période d'essai a été renouvelée[/citation]

Bonjour,

Avez-vous clairement donné votre consentement à ce renouvellement de période d'essai ? Car le salarié doit être d'accord et l'employeur doit pouvoir prouver cet accord...

Par **schtroumpf_orange**, le **14/12/2015 à 13:52**

Merci pour vos réponses !

Pour répondre à Tisuisse : je n'étais pas en CDD, mais en CDI, et il ne s'agit pas d'une fin de contrat, mais d'une rupture de période d'essai.

Et oui, j'ai donné mon accord pour renouveler la période d'essai, les arguments à ce moment là se tenaient.

Par **morobar**, le **14/12/2015 à 15:58**

Bonjour,

Effectivement l'employeur peut rompre la période d'essai sans donner de motif au salarié évincé.

Mais le juge peut demander le motif, et dans votre cas vous n'aurez aucune peine à démontrer la mauvaise foi de cet employeur:

- * l'annonce originelle

- * l'absence sur la même période du salarié remplacé et là il faut engranger des documents probants (identité du salarié, motif de l'absence...

- * la rupture annoncé avec effet un mois plus tard préavis calé sur le retour du salarié remplacé.

Vous ne pouvez pas vous opposer à la décision, mais pouvez faire requalifier cette rupture abusive en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par **schtroumpf_orange**, le **15/12/2015 à 14:42**

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

J'ai enfin pu récupérer l'annonce à laquelle j'avais répondu qui mentionne que le poste proposé est en CDD.

Par contre, pour avoir les informations concernant la personne que j'ai remplacée, à part les demander à mon employeur, je ne vois pas comment faire... Quoi qu'il en soit j'ai au moins ses coordonnées.

J'ai essayé en parallèle de joindre l'inspection du travail pour plus d'informations, mais personne ne semble pas vouloir répondre au téléphone !

J'ai aussi eu une avocate spécialisée en droit social au téléphone, qui m'a dit avec assurance qu'il serait aisé de prouver que mon employeur a agi de façon déloyale, et qu'elle pourrait probablement demander dans les 8000 euros de dommages et intérêts. J'ai un peu de mal à y croire et je la soupçonne de vouloir surtout que je lui paie des honoraires...

Je vais continuer mes recherches !

Par **morobar**, le **15/12/2015** à **17:11**

Bonsoir,

[citation]J'ai essayé en parallèle de joindre l'inspection du travail pour plus d'informations, mais personne ne semble pas vouloir répondre au téléphone !

[/citation]

L'inspecteur du travail n'a pas qualité pour intervenir sur une controverse qui concerne exclusivement le conseil des prudhommes.

Il ne pourra, en admettant que vous parveniez à joindre l'inspecteur ou un contrôleur, que vous donnez des conseils et l'adresse du conseil des prudhommes.

[citation] J'ai un peu de mal à y croire et je la soupçonne de vouloir surtout que je lui paie des honoraires...

[/citation]

Sur le fond cet avocat a raison, l'analyse est identique à la mienne.

Pour ce qui est du paiement de sa prestation, essayez de négocier un forfait plus faible et une commission d'honoraires sur résultats plus importante, par exemple 20% au lieu de 10%.

Ou vous y allez tout seul, c'est faisable.

Par **schtroumpf_orange**, le **16/12/2015** à **09:36**

Merci pour cette réponse concernant ce que m'a dit l'avocate.

Je n'ai jamais eu le moindre contact avec un juriste quel qu'il soit jusqu'à aujourd'hui et je ne sais pas comment appréhender les échanges.

J'ai aussi trouvé ce genre d'informations :

"Il y a abus du droit de rupture de la période d'essai, pouvant ouvrir droit à des DI (Dommages et Intérêts) si :

- elle relève d'un détournement de pouvoir, par exemple lorsque la période d'essai est utilisée pour assurer l'intérim d'un poste dans l'attente du remplaçant (Cass. soc., 22 févr. 1979, n° 78-40.072) ;

- les circonstances établissent que les capacités professionnelles du salarié étaient pleinement satisfaisantes (Cass. soc., 9 oct. 1996, n° 93-45.668) "

L'avocate m'a conseillé, dans un premier temps, de proposer un arrangement à l'amiable à mon entreprise en leur exposant les faits. Puis m'a expliqué rapidement comment se passait une procédure aux prudhommes, même si je n'ai pas vraiment envie d'aller jusque là...

Par **morobar**, le **16/12/2015 à 10:04**

Ma foi cette avocate est vraiment d'excellent conseil.

Ce qui vous est conseillé est une transaction. Elle ne peut intervenir avant la fin des relations contractuelles.

Dès cette fin survenue, vous dénoncez le solde de tout compte et avisez l'employeur que vous comptez saisir le conseil des prudhommes et demander des dommages et intérêts outre la prise en charge de vos frais de justice, sauf s'il consentait à vous verser la juste contrepartie du préjudice que son comportement déloyal provoque.

Par **schtroumpf_orange**, le **16/12/2015 à 10:09**

Je n'avais pas cette information. Merci d'avoir complété ce que m'a dit l'avocate. Je n'ai donc plus qu'à attendre la fin officielle de ma période d'essai avant toute négociation.

Qu'entendez-vous exactement par "outre la prise en charge de vos frais de justice" ?

Par **morobar**, le **16/12/2015 à 10:41**

Il s'agit des frais exposés, à savoir frais divers, cout de l'avocat...Cf article 700 du code de procédure civile.

Pour votre information, aucun conseil de prudhomme ne condamne un salarié à ce titre, bien que ce soit possible.

Par **schtroumpf_orange**, le **17/12/2015 à 09:34**

Je crois que j'ai une bonne partie des informations dont j'avais besoin.

Merci !