



Préavis période d'essai non respecté par l'employeur

Par **didou60**, le **07/12/2012** à **23:57**

Bonsoir,

J'ai un contrat de travail en vu d'un CDI avec une période d'essai de 2 mois. Dans le chapitre période d'essai il est spécifié le préavis dans le cas d'une rupture de la part de l'employeur au cours de cette période d'essai soit :

- * 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.

Hors, j'ai démarré cette période le 08/10/12 jusqu'à ce jour c'est à dire le 07/12/2012 soit 2 mois et Je n'ai été informé verbalement seulement 4 heures avant la fin de cette dernière journée que je ne n'étais pris en CDI. La veille encore (le 06/12) ma responsable me disait que j'allais être embauché. De plus, j'ai passé une visite médicale le 21/11/12 indiquant comme motif de cette visite : Embauche ?

Que puis faire par rapport à ce non respect du contrat ??

Merci pour votre aide
Cordialement

Par **Lag0**, le **08/12/2012** à **08:40**

Bonjour,

Tout d'abord, s'agissant d'une rupture de période d'essai, on parle de délai de prévenance et pas de préavis.

Ensuite, la jurisprudence est constante en la matière, le fait que l'employeur ne respecte pas le délai de prévenance avant la rupture n'invalide pas pour autant cette rupture, cela a juste pour conséquence que le salarié doit recevoir un dédommagement égal au salaire qu'il aurait perçu durant le délai de prévenance.

En clair, dans votre cas, rupture de période d'essai au dernier moment, vous arrêtez bien de travailler au terme de la période d'essai, mais vous touchez encore deux semaines de salaire correspondant au délai de prévenance.

Et ceci est très logique dans la mesure où une période d'essai de 2 mois doit permettre à l'employeur de juger la capacité de son salarié à occuper le poste pendant les 2 mois et non pas pendant un mois et demi...

Par **seb57575757**, le **09/12/2012 à 18:28**

Mauvaise réponse.

Ce que je conseil a didou60, dans la mesure que si l'employeur ne lui a pas rendu compte par écrit (recommandé) de la rupture de la période d'essai au cours de celle-ci, de poursuivre l'exécution du contrat de travail et par ainsi de se présenter sur son lieu de travail puisque :

La rupture actée par l'employeur ne peut se réaliser que par écrit recommandé et seulement pendant le cours de la période d'essai et de surcroît avec observation du delai de prevenance visé par ladite clause au convention de travail.

Si cela n'a pas été effectué de la part de l'employeur, le contrat CDI est engagée et la rupture que peut aujourd'hui décidé l'employeur ne pourra qu'être considéré que comme étant un licenciement sans cause.

En toute éta de cause, le salarié pourra donc saisir le Conseil pour faire requalifier la rupture d'essai manifestement abusive en un licenciement sans cause ou abusif (selon la taille de l'entreprise et le nombre de salarié) : mini 6 mois de salaire en dommage et interet !

sebastien, juriste droit social

Par **Lag0**, le **10/12/2012 à 08:02**

Bonjour Sebastien,

Ne commencez pas votre message par "mauvaise réponse" alors que, d'évidence, le droit du travail n'est pas votre spécialité.

Il n'y a aucune forme précise d'imposée pour la rupture de période d'essai, ni de la part du salarié, ni de la part de l'employeur, donc aucune obligation de lettre recommandée. De plus, ici, didou60 ne fait qu'indiquer avoir été prévenu, on ignore donc par quel moyen. Une lettre remise en main propre est tout à fait suffisante, voir même une information orale devant témoin.

Vous avez encore faux au sujet du délai de prévenance. Ce que j'indiquais dans mon premier message est la jurisprudence constante depuis que le code du travail a été modifié au sujet de la période d'essai. L'employeur peut rompre la période d'essai jusqu'au dernier moment. Au cas où la rupture survient alors que le délai de prévenance ne peut pas être respecté, le salarié a droit à une compensation financière égale au délai de prévenance pendant lequel il ne pourra pas travailler (puisque le délai de prévenance ne peut pas prolonger la période d'essai), mais cela n'invalide pas pour autant la rupture de période d'essai.

Je vous concède que nous avons connu un flou à ce niveau au moment de la parution du nouveau code du travail, ne sachant pas trop comment interpréter ce nouvel article. Mais cela fait maintenant longtemps que la jurisprudence a éclairci ce point.

Et comme je le disais, c'est tout de même logique. Une période d'essai de 2 mois qu'il faudrait absolument rompre avec un délai de prévenance de 2 semaines (donc 2 semaines avant la fin) ne serait plus une période d'essai de 2 mois mais de seulement un mois et demi, cela n'aurait donc aucun sens...

Voir ce dossier qui vous expliquera tout cela :

http://avocats.fr/space/jpschmitt/content/_bd8f222a-3615-4c9d-a7c5-66c16bf951ec

Par **seb57575757**, le **10/12/2012 à 19:28**

Bonsoir LAG0, je vois que je vous ai vexé ...! cela n'étant pas mon objectif.

Ceci étant dit, franchement, je vais vous répéter une chose en modifiant modérément mon approche : votre réponse n'apporte rien à la demanderesse (didou60) et surtout ne lui apporte aucune réponse quant à savoir ce qu'elle peut faire pour se défendre.

Une autre chose à votre encontre, il est parfaitement inutile de faire valoir des connaissances qui trouvent leur origine uniquement du fruit des réponses que vous cherchez vous-même à recueillir sur le net !

Enfin, la difficulté dans tout cela est que vous croyez tout savoir mais qu'en réalité, votre interprétation des textes juridiques est très perfectible et induit en erreur des personnes qui cherchent de l'aide.

Pour le cas échéant, didou60 ne demande nullement qu'on lui récite des textes jurisprudentiels mal interprétés ou légaux, mais une stratégie pour se défendre au mieux face à un employeur malveillant qui n'a nullement respecté son contrat de travail !

On ne joue pas avec l'emploi d'un salarié, et d'ailleurs j'aimerais bien connaître la motivation de l'employeur à vouer la rupture au dernier moment après avoir organisé la visite du salarié auprès des services de la médecine du travail qui n'est autre qu'une visite d'embauche !!! franchement soyons sérieux.

Ainsi, je lui ai donc indiqué que sans écrit de la part de l'employeur qui n'a par ailleurs pas respecté une clause qu'il a lui-même insérée dans le contrat conclu et signé des parties, le salarié peut parfaitement faire valoir son CDI et poursuivre l'exécution de son contrat de travail.

Dans cet optique, le salarié n'a qu'à expliquer à son employeur qu'il s'y est pris trop tard pour

faire cesser la relation de travail, et ce, à l'appui de la clause de délai prévu au dit contrat.

Si ce n'est pas trop tard (que si didou60 n'a pas quitté prématurément l'entreprise)c'est exactement l'attitude à adopter.

Pour conclure, il est inopportun de venir remettre en cause mes compétences dans la discipline, je vous saurai donc gré de faire preuve de retenue surtout quand manifestement la remontrance est totalement mal fondée de la part de quelqu'un comme vous qui va trouver ses réponses sur le web pour ensuite les tourner à sa sauce à l'endroit du présent forum.

Pour ma part je suis diplômé d'un doctorat en droit privé mention droit social et criminologie et vous ??!

SH juriste droit social.

Par **seb57575757**, le **10/12/2012 à 19:33**

Attendons de nouvelles précisions de la part de DIDOU60....

SH.

Par **Lag0**, le **11/12/2012 à 07:12**

[citation]Pour conclure, il est inopportun de venir remettre en cause mes compétences dans la discipline, je vous saurai donc gré de faire preuve de retenue[/citation]

Bonjour,

Permettez-moi de vous retourner, mot pour mot, ce que vous m'adressez.

Mes connaissances en droit du travail, je ne les dois pas, comme vous, à mes études, mais à 30 ans de militantisme syndical, de représentation du personnel dans différentes boîtes, d'assistance des salariés pour le montage de leurs dossiers, etc.

Bref, des connaissances de terrain, probablement ce qui vous manque...

Vous vous trompez très lourdement en pensant et surtout en affirmant sur ce forum que je ne puise mes infos que sur internet. Le lien que je vous ai donné, je l'ai fait pour éviter de vous réécrire ce qui y était déjà très bien écrit.

Mes connaissances, elles sont la conséquence des affaires que je suis dans mes fonctions syndicales. Je suis donc, probablement, plus réaliste que vous, car les cas que je traite, je les traite avec de vrais gens, pas avec des diplômés.

Bonne journée studieuse à vous...

Par **seb57575757**, le **11/12/2012 à 07:28**

bonjour LAGO

Manifestement, vos 30 années de pratique ne permettent nullement de soumettre des réponses à l'attention de didou60 qui vous attend toujours sur ce terrain là !

Et si je peux me permettre les syndicaliste qui montent les dossiers comme vous n'avez pas manqué de l'indiqué, on sais ce que ca vaut comme vous franchement, encore aujourd'hui.

Je confirme mon projet de conclusion sur votre compétence litigieuse et il convient aujourd'hui de militer ce que vous semblez si bien réaliser plutôt que de conseiller, c'est un conseil... .

Pour ma part, côté expérience, c'est 17 ans comme juriste au sein d'un cabinet d'Avocat messin (12 Avocats, 21 juristes) devant les tribunaux exceptionnels (prud'hommes, commerce, JAF, correctionnels) et vous.... vous militez ah ah!

Je vous souhaite le meilleurs dans vos action, pour peu que vous sachiez réellement ce que vous faites.

SH, un vrai juriste avec des diplome.

Par **pat76**, le **12/12/2012** à **18:38**

Bonjour messieurs

Arrêt de la Cour d'appel d'Amiens en date du 1er juin 2010; n° 09/04831:

" Le manquement de l'employeur à son obligation de respecter un délai de prévenance en cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai constitue une irrégularité causant nécessairement un préjudice au salarié."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Casation en date du 5 décembre 2001; pourvoi n° 99-45758:

" La décision de l'employeur de mettre fin à la période d'essai ne peut cependant pas revêtir la forme d'une déclaration orale en présence du personnel de l'entreprise."

De quelle convention collective dépend Didou?

Par **seb57575757**, le **12/12/2012** à **18:51**

Bonsoir, PAT76,

Inutile de connaître les accord de branche dont relève l'entreprise de DIDOU dès lors que le contrat stipule avec précision une clause de délai pour la période d'essai.

Le contrat est réputé rédigé en conformité de la loi applicable et dans le respect des dispositions de la convention collective applicable à l'entreprise.

Par conséquent, la clause du contrat évoque ce qui est dénoncé dans l'accord de branche.

D'autre part on appréciera votre intervention notamment LAG0 qui aura là ainsi, appris pas mal de chose à l'appui de votre arrêt de cassation.

SH.

SH.