



Arrêt abusif du contrat de travail en CDI

Par **Honor**, le **24/11/2018** à **09:48**

Bonjour,

Je suis embauchée dans une grande banque internationale depuis le 7 juillet 2018 en tant que cadre en forfait jour.

Cependant, la semaine dernière mon chef m'a demandé des comptes pour un retard exceptionnel. Je suis arrivée à 10h20 à cause des problèmes de transport (j'habite à 1h20 de mon lieu de travail). Je lui ai expliqué le motif et je me suis excusée. Il m'a dit de ne plus arriver à 10h, j'ai répondu ok et je ne suis plus arrivée à 10h.

Hier, il me rappelle dans une salle de réunion et me dit qu'il a décidé de mettre fin à ma période d'essai parce que je suis arrivée après 9h30 c'est à dire 9h35. Sachant qu'il ne m'a jamais dit de ne pas arriver après 9h30 mais après 10h.

Sachant que aucun horaire n'est marqué sur mon contrat de travail et mes collègues arrivent tous entre 9h30 et 10h30 et il n'ont jamais eu de souci.

En plus, quand j'ai vraiment du boulot, je peux arriver à 8h20 le matin et partir à 22h la soir.

Mes collègues peuvent témoigner.

J'aimerais savoir si je peux saisir le tribunal pour arrêt abusif de contrat de travail.

Cordialement.

Merci pour votre réponse.

Par **Lag0**, le **24/11/2018** à **11:15**

Bonjour,

Par définition, le forfait jour n'est possible que pour les salariés qui gèrent leur planning comme ils l'entendent. Ils n'ont donc pas d'horaire à respecter !
On ne peut donc pas vous reprocher un retard puisque vous n'avez pas d'horaire particulier. Sauf, bien sur, si ce jour là était programmée une réunion à une heure précise...

Par **Honor**, le **24/11/2018 à 11:28**

Non, il n'y avait pas de réunion.
Mais est ce que je peux saisir les prud'hommes? J'hésite parce que j'étais en période d'essai.

Merci pour votre réponse.

Par **delicatess**, le **24/11/2018 à 12:44**

Vous dites être en période d'essai. Si tel est le cas, votre contestation ne serait pas fondée.
Cordialement.

Par **Lag0**, le **25/11/2018 à 09:24**

Le problème, dans le cas d'une rupture de période d'essai, c'est que l'employeur n'a pas à la justifier.
Il est donc toujours difficile de démontrer la rupture abusive car il faut pouvoir démontrer que le critère retenu par l'employeur pour la rupture n'est pas lié uniquement aux capacités professionnelles du salarié.

Par **Visiteur**, le **29/11/2018 à 19:29**

Bonjour à tous,
Expliquez vous, délicatess, car la rupture de la période d'essai peut être considérée comme abusive par le juge, notamment si elle n'est pas liée aux compétences du salarié (rupture discriminatoire, pour raisons économiques, etc.).

Par **delicatess**, le **29/11/2018 à 22:59**

Bonsoir.
Dans le cas exposé, on comprend que l'une des exigences de l'employeur est d'avoir à disposition un personnel qui respecte des horaires ponctuels pour faciliter les aménagements de son organisation professionnelle.
L'employeur peut mettre fin au contrat dans le courant de la période d'essai en respectant le

préavis.

Pourquoi existerait-il une période d'essai si l'employeur ne peut s'en prévaloir pour tester la compatibilité de son employé nouvellement recruté.

Bien à vous.

Par **Visiteur**, le **29/11/2018 à 23:31**

Il n'empêche que la période d'essai étant destinée à permettre à l'employeur d'apprécier la valeur professionnelle du salarié, la résiliation du contrat de travail intervenue au cours de cette période pour un motif non inhérent à la personne de ce dernier est abusive » (n° 06-41.212) .

Par **delicatess**, le **30/11/2018 à 00:20**

Bonsoir Pragma.

Sur le fondement des dispositions civiles un contrat garantit la valeur des accords librement consentis.

Le côté farfelu du droit, c'est qu'il existera toujours une jurisprudence pour faire naître un doute. Cordialement.

Par **morobar**, le **30/11/2018 à 08:28**

Bonjour,

[citation]L'employeur peut mettre fin au contrat dans le courant de la période d'essai en respectant le préavis. [/citation]

Ce préavis n'a d'effet que sur la désignation du dernier jour payé, mais non sur la décision elle-même, qui peut être décidée avec effet immédiat, et c'est d'ailleurs ce qui est conseillé à tous les DRH.

[citation]Sur le fondement des dispositions civiles un contrat garantit la valeur des accords librement consentis. [/citation]

Ce qui est une légende urbaine lorsque les dispositions souscrites sont contraires à une règle d'ordre public.

[citation] car la rupture de la période d'essai peut être considérée comme abusive par le juge, [/citation]

C'est tout à fait exact, car si l'employeur peut rompre cette période d'essai sans justification au salarié, il n'en va pas de même pour le juge qui peut demander et apprécier les motifs en question.

Par **delicatess**, le **30/11/2018 à 10:24**

La belle histoire...

Par **Lag0**, le **30/11/2018** à **11:00**

[citation]L'employeur peut mettre fin au contrat dans le courant de la période d'essai en respectant le préavis. [/citation]

Bonjour,

Il n'existe pas de préavis dans le cas d'une rupture de période d'essai, en revanche il existe un délai de prévenance.

Par **delicatess**, le **30/11/2018** à **12:31**

Bonjour LagO

Voir :

Préavis de rupture de la période d'essai : durée, point de départ

<https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1200917-le-preavis-de-rupture-de-la-periode-d-essai-duree-point-de-depart/>

Cordialement.

P.S : Je doute que les juges employeurs suivent sur une remise en question du droit à mettre fin à une période d'essai....

Par **morobar**, le **30/11/2018** à **15:41**

Il est regrettable de persister dans la confusion du délai de prévenance et celui d'un préavis de rupture du contrat de travail.

Le préavis est fixé par le code du travail, L1234-1 et suivant....sauf durant la période d'essai. Le délai de prévenance est encadré par les articles L1221-25 et -26 qui parle uniquement de délai de prévenance et non de préavis.

Le salarié reste sous contrat durant la durée du préavis et le cas échéant conserve ses avantages en nature (ordinateur, voiture de fonction) jusqu'à la fin de celui-ci.

Le délai de prévenance permet au salarié de bénéficier de son salaire jusqu'à la fin de celui-ci, mais ne l'empêche pas de rentrer chez lui, en restituant les contreparties matérielles de ses avantages en nature.

L'employeur peut exiger le départ du salarié dès sa décision mais doit la rémunération jusqu'à la fin de ce délai.

Quant aux ruptures abusives de périodes d'essai, je n'ai plus accès depuis belle lurette aux bases de données prudhommales pas plus qu'à la jurisprudence.

Mais une recherche par moteur éponyme permet d'aboutir ici:

<https://www.village-justice.com/articles/periode-essai-rupture-abusive-pendant,12664.html>

voir le chapitre sur les ruptures abusives

Mais je vous l'ai déjà écrit, vous n'avez manifestement aucune idée sur la qualité des conseillers patronaux et leur comportement.

Il est vrai que les organisations patronales demandent à leurs conseillers et même à leurs

candidats conseillers, de faire en sorte d'appliquer la politique sociale décidée par le haut patronat (je fus contacté pour être candidat dans le 94) mais ce n'est pas pour autant qu'il leur est demandé de tordre le cou au code du travail.

Par **Lag0**, le **30/11/2018** à **19:16**

[citation]Bonjour LagO

Voir :

Préavis de rupture de la période d'essai : durée, point de départ
<https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1200917-le-preavis-de-rupture-de-la-periode-d-essai-duree-point-de-depart/>

Cordialement. [/citation]

Merci de ne pas confondre articles juridiques et ce genre de publication...
Le site de votre lien parle tout autant de "caution" au lieu de "dépôt de garantie"...

[citation]Article L1221-25

Modifié par ORDONNANCE n°2014-699 du 26 juin 2014 - art. 19

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- 2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 3° Deux semaines après un mois de présence ;
- 4° Un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du [fluo]délai de prévenance[/fluo].

Lorsque le [fluo]délai de prévenance[/fluo] n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du [fluo]délai de prévenance[/fluo], indemnité compensatrice de congés payés comprise.

[/citation]

[citation]Article L1221-26

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 2 (V)

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un [fluo]délai de prévenance[/fluo] de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours. [/citation]

Par **delicatess**, le **30/11/2018 à 19:30**

Il serait bien téméraire d'oser plaider... Je ne m'y risquerais point Morobar. Bien à vous.

Par **delicatess**, le **30/11/2018 à 19:49**

@ Lag0

Pas de soucis : délai de prévenance. La nuance entre délai et durée reste mince par rapport à la finalité qui est la fin de contrat.

Par **morobar**, le **30/11/2018 à 20:02**

Hello @delicatess,

Reprenez ma contribution de 15h41 ce jour qui établit la différence entre les 2.

Rentrer chez vous lors de rupture d'une période d'essai est possible, le contrat de travail est rompu ainsi que le lien de subordination.

Et vous percevez éventuellement quelques jours dus au non respect du délai de prévenance.

Mais lorsqu'il s'agit d'un préavis, rentrer chez vous sans l'accord de l'employeur constitue un abandon de poste.

Bien sur sans autre sanction possible, en général, que l'absence de rémunération, sauf si l'employeur parvient à établir un préjudice dont vous devrez assumer la charge.