



Licenciement abusif ou démission ???

Par **lvsblvsb**, le **07/02/2011** à **09:04**

Bonjour, voici mon cas "intéressant" : le 04/01/07 je suis embauché par un établissement bancaire sans avoir signé de contrat de travail ni sans avoir pris connaissance de la convention collective; le 03/05/07 le DG fraîchement arrivé me convoque en m'indiquant " soit tu acceptes une rétrogradation de ton poste et de ton salaire de 20 %, soit je mets fin à ta période d'essai" (son objectif étant d'embaucher un de ses copains pour occuper mon poste), le 04/05/07, le DRH me remet un document indiquant "nous mettons fin à votre période d'essai et vous cesserez de faire partie de l'entreprise à compter de ce soir", le 07/05/07, le DRH me fait signer un contrat avec un salaire et un intitulé de poste inférieur et me remet mon solde de tout compte... Au vu de ces éléments, peut on considérer que j'ai fait l'objet d'un licenciement abusif et est ce que le fait d'avoir signé mon nouveau et 1 er contrat peut être considéré comme une démission "réelle" ? puis je me retourner contre mon employeur? en vous remerciant pour votre aide ?

Par **P.M.**, le **07/02/2011** à **11:39**

Bonjour,

Je pense que vous aurez quand même beaucoup de mal maintenant, près de 4 ans après, à faire valoir vos droits...

Ce que vous pourriez faire valoir c'est que n'ayant pas de contrat signé, l'employeur ne pouvait pas le 04/05/07 mettre fin à une période d'essai qui n'existait pas et que donc la rétrogradation de fait qui vous a été imposée est illicite puisqu'elle n'a pas eu lieu en respectant une procédure de sanction...

Le premier contrat de travail, même non écrit, est celui qui devrait primer sur le second conclu dans des conditions contestables...

Par **Cornil**, le **07/02/2011** à **16:28**

Bon jour "bouteillon" En mai 2007, la loi 2008-596 imposant dans tous les cas la mention de la période d'essai dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail n'existait pas. On considérait qu'une période d'essai obligatoire prévue dans la convention collective s'appliquait si l'existence de celle-ci avait été portée à la connaissance du salarié. Or c'est le cas de la convention collective des banques qui prévoit dans son article 19 une période d'essai de 3 mois pour les techniciens et six mois pour les cadres. Il faut donc savoir si par un moyen ou un autre (lettre d'embauche par exemple) l'existence de cette convention collective ne t'avait pas été indiquée par l'employeur pour prétendre à l'absence de période d'essai, tu ne dis seulement que tu "n'en a pas pris connaissance", ce qui n'est pas la même chose. Notons cependant que cette même convention collective oblige dans son article 18 à la remise d'un contrat écrit et à la remise d'un exemplaire de la convention collective. Le manquement apparent de l'employeur à ces obligations ne m'apparaît pas forcément suffisant pour conclure à l'inexistence de période d'essai, mais cela peut se plaider. Par contre je souscris assez à l'argumentation de Miyako sur ce forum "cousin", tout en étant moins formel sur le pronostic.

[citation]Vous avez toutes les chances d'obtenir gain de cause et même d'obtenir la réintégration rétroactive à votre rémunération et coefficient de votre embauche initial
[/citation]
Bon courage et bonne chance.

Par **P.M.**, le **07/02/2011** à **19:01**

Je pense que si vous aviez signé une lettre d'embauche vous l'auriez quand même indiqué et auriez eu conscience que ça pouvait remplacer le contrat de travail...

Par **P.M.**, le **07/02/2011** à **22:33**

J'ajoute que sauf si vous étiez cadre lors de votre embauche en 2007, l'[art. 19 de la Convention collective nationale de la banque](#) ne peut pas vous être opposable si vous n'avez pas signé d'une manière claire et non équivoque l'acceptation du renouvellement de la période d'essai qui n'est que de 3 mois, votre embauche datant du 04/01/07, vous n'étiez plus en période d'essai au 04/05/07...

Par **Ivsblvsb**, le **08/02/2011** à **09:32**

Merci à tous pour votre aide,

En ce qui concerne la convention collective, cette dernière n'a pas été portée à ma

connaissance.

Sur le document d'embauche et il simplement indiqué le poste occupé, la rémunération, ainsi que ma classification bancaire.

De plus, en quoi le fait d'avoir attendu 4 ans pour faire valoir mes droits peut être en ma défaveur ?

Très cordialement

Par **P.M.**, le **08/02/2011** à **09:44**

Bonjour,

Parce qu'en général ce genre de chose se règle beaucoup plus rapidement sans attendre presque le délai de prescription, que si vous deviez être rétabli dans vos fonctions, cela est maintenant quasiment impossible, en tout cas je ne pense pas que sa puisse être en votre faveur...

Par **Cornil**, le **08/02/2011** à **23:45**

Bonsoir "lvdsib"

Si dans la lettre d'embauche (qui n'a besoin d'être signée par toi pour valoir information de la convention collective), il n'était pas mentionnée l'existence de celle-ci, on peut plaider l'absence de période d'essai, quoique la mention de la classification fait implicitement référence à une convention collective.

Tu joues un peu sur les mots en disant "la convention collective n'a pas été portée à ma connaissance", ce n'est pas ce que j'ai écrit: il suffisait que l'existence de cette convention collective applicable à ton contrat de travail ait été portée à ta connaissance

Apparemment tu étais cadre, car tu n'a pas soulevé toi-même jusqu'à maintenant la rupture hors période d'essai.

Dans ces conditions, je pense que la seule argumentation possible est "le dol" soulevé par Miyako, mais effectivement, un peu tard pour le soulever maintenant.

Bon courage et bonne chance.

Par **P.M.**, le **08/02/2011** à **23:57**

Il vaudrait mieux que l'intéressé nous confirme précisément s'il était cadre au pas lors de son embauche afin que son silence ne puisse pas être interprété comme une apparence...

La classification n'est évidemment pas suffisante pour information sur la Convention Collective applicable même implicitement...