



Rupture de la période d'essai par l'employeur sans prévenance

Par **Anita**, le **14/02/2009** à **00:32**

Bonjour,

J'ai signé un CDI avec un cabinet de conseil, débutant le 02 janvier 2009, avec une période d'essai de trois mois. Le mardi 10 février 2009, l'un des deux Directeurs Associés me convoque au bureau pour m'informer de la rupture du contrat sous prétexte que mes compétences et parcours académique ne correspondaient pas à leur métier, et qu'il fallait arrêter le soir-même. C'est ce que j'ai fait, il m'a même demandé de terminer une tâche avant de quitter à 19 heures. Le solde de tout compte a été fait dans l'heure qui suivait, et j'ai plié bagage à 19 heures passées.

Depuis ce jour-là, je ne suis plus retournée au bureau.

Pensez-vous que la procédure est légale bien qu'il n'y ait pas de délai de prévenance et/ou de préavis ?

Sinon, qui contacter et quelle est la procédure à entreprendre pour porter plainte ? Je vous remercie par avance.

Par **Visiteur**, le **14/02/2009** à **08:38**

bonjour,

depuis la loi de modernisation (juin 2008) l'employeur vous doit un délai de prévenance.

Dans votre cas, vous avez plus d'un mois de présence, donc il doit vous prévenir deux semaines avant.

pour la procédure.. jamais eu le cas... je laisse le soin à mes camarades du forum de se pencher sur la question..

j'ai une petite idée, mais avant je préfère vérifier....

Par **Paula**, le **15/02/2009** à **19:06**

Bonjour,

La loi n'indique pas les conséquences de ce non-respect du délai de prévenance.

Mais d'après la jurisprudence de la Cour de cassation (la Convention Collective prévoyait un délai de prévenance qui n'avait pas été respecté par l'employeur), l'employeur devrait être contraint de verser, au salarié, le montant de la rémunération qui aurait été due si le délai de prévenance avait été respecté, et s'il avait pu être exécuté jusqu'à son terme.

Et maintenant c'est la Loi qui impose le délai. On pourrait faire un rapprochement avec l'arrêt de la Cour du 11 octobre 2000 Pourvoi N° 98-45170.

Je vous conseille, dans un premier temps, avant de saisir la Juridiction, d'adresser un courrier à votre employeur en lui mentionnant la nouvelle Loi de juin 2008 et la condamnation par la Cour de Cassation. Je vous donne les références pour que votre base juridique soit solide.
Cordialement