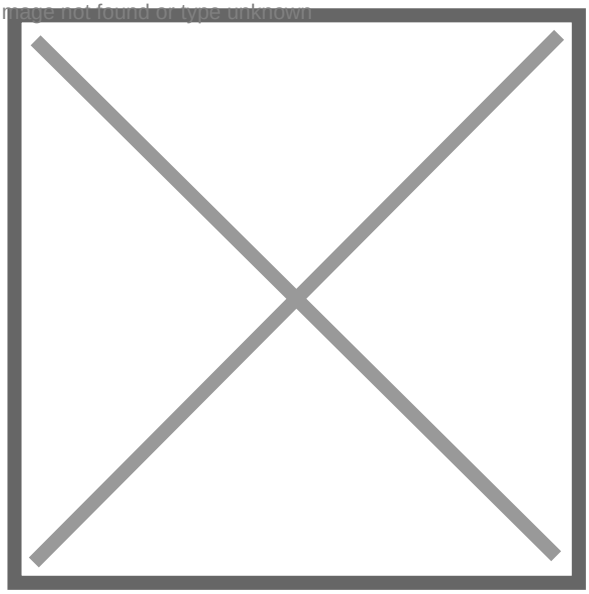
Image not found or type unknown



Rupture injustifiée période d'essai

Par **blst**, le **12/02/2012** à **15:50**

Bonjour,

J'ai été embauché le 06/02/12 pour un poste de formateur et d'ingénieur commercial en CDI avec une période d'essai de 2 mois.
2 jours avant le début du contrat, j'ai transmis les documents nécessaires à mon inscription à l'URSSAF.
Mon contrat prévoyait une période de formation aux produits de l'entreprise d'au moins 1 mois (j'ai été recruté sur mon profil relationnel car auparavant j'occupais un poste dans un domaine tout à fait différent).
J'ai pris mon poste (le 06/02) sans avoir signé mon contrat de travail qui devait arriver dans les jours prochains.
Le 09/02 on m'a signifié oralement la rupture de mon contrat de travail car au goût de mon supérieur hiérarchique N+2 (qui ne m'a jamais rencontré) je n'étais pas opérationnel de suite.
Le 10/02 on m'a remis en main propre une lettre de rupture de contrat (sans aucun motif) que j'ai refusé de signer.
A ce jour, je n'ai toujours pas vu donc signé mon contrat de travail.
Le poste qui m'était destiné a été pourvu en interne.

Que dois-je faire ?

Merci de votre aide.

Par **pat76**, le **12/02/2012** à **16:40**

Bonjour

Vous présentez sur votre lieu de travail et vous indiqué que vous êtes en CDI sans période d'essai puisqu'aucun contrat n'avai été signé.

Vous précisez qu'en cas de refus pour que vous repreniez votre poste, vous irez directement voir un inspecteur du travail et qu'ensuite vous assignerez l'employeur devant le Conseil des Prud'hommes pour rupture abusive d'un CDI sans période d'essai.

Article L 1221-23 du Code du travail:

" La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présume pas. Elles sont expressement stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 19 février 1997, Bull. Civ. V, n° 69:

" Une période d'essai ne se présume pas et doit être fixée dans son principe et sa durée, dès l'engagement du salarié. (inopposab ilité au salarié de la période d'essai mentionnée dans la lettre d'engagement adressée quize jours après son recrutement)."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 29 mars 1995; pourvoi n°95-45201:

" Lorsque le contrat de travail ne fait pas mention de l'existence d'une période d'essai, l'employeur ne peut se prévaloir de la période d'essai instituée par la convention collective que si le salrié a été informé, au moment de son engagement, de l'existence d'une convention collective et mis en mesure d'en prendre connaissance."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 25 mars 1998; pourvoi n° 96-40496:

" En cas d'absence de contrat écrit, l'employeur ne peut se prévaloir de l'existence d'une période d'essai que si celle-ci est instituée de façon obligatoire par la convention collective, si la disposition conventionnelle se suffit à elle-même et si le salarié a été informé de l'existence de cette convention collective au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 26 juin 2001; RJS 2001, page 678, n° 981:

" Un document interne à une entreprise, lequel n'a pas la valeur d'une convention collective, ne peut rendre une période d'essai de plein droit applicable en l'absence de contrat écrit."

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés