



Motif de fin de période d'essai

Par **reguer**, le **31/03/2016** à **21:14**

Bonjour,

Je travaille depuis 5 semaines dans une micro-crèche privée suivant le code du travail. Il compte mettre fin à ma période d'essai en prétextant que je leur apporterai des soucis car pour une auxiliaire de puériculture je ne suis payée qu'au SMIC, j'ai demandé à ce qu'apparaisse ce statut dans le contrat et sur le bulletin de paye... Ce qui ne leur a pas plus. Puis-je exiger qu'il me paye ce qu'il me doit par rapport à mon statut? Merci.

Par **Tisuisse**, le **01/04/2016** à **08:13**

Bonjour,

Si vous avez une convention collective, il faudrait voir ce qu'elle prévoit.

Par **reguer**, le **01/04/2016** à **15:45**

Bonjour oui excusez-moi, j'ai appris la nouvelle hier sans motif du coup donc je suis un peu estomaquée... Non, il dépende du code du travail... En fait j'en sais déjà beaucoup sur les travers de fonctionnement, et je pense que cela les dérange en dehors du fait que mon statut leur pose problème (ont-ils le droit d'embaucher des auxiliaires de puériculture au SMIC en micro-crèche privée?)... Par exemple, je pense qu'un contrôle PMI pourrait être à envisager... Merci.e texte ici pour répondre ...

Par **morobar**, le **01/04/2016** à **17:17**

L'employeur n'est pas tenu de justifier les motifs le conduisant à mettre un terme à la période d'essai.

Il est sûr qu'un esprit un peu critique à l'encontre de l'entreprise ou de sa direction ne favorise pas la pérennité de l'emploi, surtout en période d'essai.

Par **reguer**, le **01/04/2016** à **17:34**

CEci dit, excusez-moi mais être en crèche et ne pas avoir assez de lits pour coucher les enfants (un nourrisson en l'occurrence), je me pose des questions... Cet exemple parmi tant d'autres... CEla ne répond pas à ma question ont-ils le droit de m'embaucher en tant qu'Auxiliaire de Puériculture (mentionné dans le contrat et sur le bulletin de paye) sans me rémunérer comme tel en micro-crèche privée??!

Par **morobar**, le **01/04/2016** à **18:05**

La rémunération est indiquée sur le contrat de travail, et la seule condition est qu'elle soit au moins égale à la rémunération minimale conventionnelle pour l'emploi considéré.

En l'absence de convention collective, on évoque le SMIC.

Mais vous pouvez toujours contester l'inexistence d'une convention collective, la plupart étant étendues.

Par **reguer**, le **01/04/2016** à **18:16**

Oui c'est ce que j'ai fait au départ mais ils sont dans leur droit, enfin c'est ce qu'ils m'ont dit, ce qui signifie que je ne peux rien demander ou contester quant au salaire?... Pourquoi dans ce cas justifier la fin de ma période d'essai par cette excuse si ils n'ont rien à se reprocher??!

Pensez-vous que je puisse demander à l'inspection du travail? Il n'y a pas de motifs professionnels, je considère cela comme abusif et je pense le faire valoir, pourriez-vous me conseiller sur les démarches? Merci.

Par **morobar**, le **03/04/2016** à **07:45**

L'inspecteur du travail n'est pas compétent pour instruire un litige entre un employeur et un salarié.

Il vous indiquera que ces controverses sont de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.

Faire valoir une rupture abusive de période d'essai est très difficile.

Mais vous pouvez toujours saisir la juridiction précitée.

Par **ASKATASUN**, le **04/04/2016** à **10:09**

Bonjour,

[citation]Faire valoir une rupture abusive de période d'essai est très difficile.[/citation]

C'est effectivement peu aisé.

Mais dans votre cas REGUER, vous nous avez déjà interrogé, il y a qlques semaines au moment de votre embauche, sur la CCN applicable dans la relation de travail.

Je vous ai indiqué que la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local qui a été étendue par arrêté ministériel du 22 janvier 1987 (JORF 12 février 1987) était pleinement applicable.

Comme votre employeur n'en a rien fait, et qu'il n'a pas l'intention de le faire, vous pouvez affirmer qu'il s'agit là du véritable motif de la rupture de la période d'essai.

Par **reguer**, le **19/04/2016** à **11:42**

Bonjour, merci. J'ai également trouvé un arrêté (établi lors de l'ouverture de cette structure) précisant la nature des fonctions présentes sur la crèche et en aucun cas l'auxiliaire de puériculture apparaît, puis-je utiliser ce document??

ASKATASUN: j'ai demandé à une dir. de micro-crèche (anciennement dans les ressources humaines et qui "aurait" fait du droit) qui m'a confirmé qu'ils étaient dans leur droit en ce qui concerne la Non convention collective. Alors je suis un peu perdue... Merci de vos réponses.

Par **ASKATASUN**, le **19/04/2016** à **22:13**

Bonsoir Reguer,

[citation]J'ai également trouvé un arrêté (établi lors de l'ouverture de cette structure) précisant la nature des fonctions présentes sur la crèche.[/citation]

Un arrêté qui émane de qui ?

[citation]j'ai demandé à une dir. de micro-crèche (anciennement dans les ressources humaines et qui "aurait" fait du droit) qui m'a confirmé qu'ils étaient dans leur droit en ce qui concerne la Non convention collective. Alors je suis un peu perdue...[/citation]

Il y a quelques jours, je vous ai répondu ceci :[citation]il suffit de lire l'article 1 de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local qui définit son champ d'application. Il indique : "Entrent notamment dans le champ d'application les organismes d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans visés aux articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique, ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources".

L'article R 2324-17 du code de la santé publique stipule : Les établissements et les services d'accueil non permanent d'enfants veillent à la santé, à la sécurité, au bien-être et au développement des enfants qui leur sont confiés. Dans le respect de l'autorité parentale, ils contribuent à leur éducation. Ils concourent à l'intégration des enfants présentant un handicap

ou atteints d'une maladie chronique qu'ils accueillent. Ils apportent leur aide aux parents pour favoriser la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie familiale.

Ils comprennent :

1° Les établissements d'accueil collectif, notamment les établissements dits " crèches collectives " et " haltes-garderies ", et les services assurant l'accueil familial non permanent d'enfants au domicile d'assistants maternels dits " services d'accueil familial " ou " crèches familiales " ;

2° Les établissements d'accueil collectif gérés par une association de parents qui participent à l'accueil, dits " crèches parentales " ;

3° Les établissements d'accueil collectif qui reçoivent exclusivement des enfants âgés de plus de deux ans non scolarisés ou scolarisés à temps partiel, dits " jardins d'enfants " ;

4° Les établissements d'accueil collectif dont la capacité est limitée à dix places, dits " micro-crèches " ;

L'ensemble de ces établissements et services peuvent organiser l'accueil des enfants de façon uniquement occasionnelle ou saisonnière en application de l'article R. 2324-46-1.

Donc si la CCN ne s'applique pas aux micro-crèches alors l'employeur doit fournir le texte qui permet d'y déroger.[/citation]

La directrice de micro-crèche, anciennement dans les RH, est peut être compétente, mais quand elle affirme que la CCN précitée ne s'applique pas dans les micro-crèches, encore faut il qu'elle cite les dispositions qui dispensent de cette application, sinon son affirmation me semble sans fondement.

Par **reguer**, le **19/04/2016 à 22:18**

Merci. Je vais contacter mon assurance juridique et voir ce que je peux faire. Pensez-vous que je puisse me servir également du document dont j'ai parlé, dans lequel figure le statut des employés au sein de cette structure? Merci.

Par **ASKATASUN**, le **20/04/2016 à 14:47**

[citation]Pensez-vous que je puisse me servir également du document dont j'ai parlé, dans lequel figure le statut des employés au sein de cette structure ?[/citation]

Oui, si c'est un document officiel de l'employeur.

Dans le cas contraire, sa valeur sera extrêmement relative.

Par **reguer**, le **20/04/2016** à **15:21**

Il me semble que oui, c'est l' "Arrêté autorisant la création de l'établissement [...]." daté et signé, et avec le cachet de la préfecture... Bien sûr, je n'ai que des copies.

Par **ASKATASUN**, le **20/04/2016** à **15:39**

[citation]Il me semble que oui, c'est l' "Arrêté autorisant la création de l'établissement [...]." daté et signé, et avec le cachet de la préfecture... Bien sûr, je n'ai que des copies.[/citation]
La valeur de cet arrêté n'est pas contestable, puisque c'est un document administratif délivré par la préfecture autorisant l'ouverture de la micro-crèche.
Néanmoins si il comprend la liste de postes de la structure, l'employeur peut y déroger pour rendre son équipe plus qualitative, en recrutant par exemple une puéricultrice en lieu et place d'une aide puéricultrice.
Le contraire est pour moi impossible, car dans ce cas il contrevient à l'autorisation administrative d'ouverture.

Par **reguer**, le **20/04/2016** à **17:33**

Ah donc il avait le droit de m'embaucher en tant qu'auxiliaire de Puériculture, diplôme plus fort que les autres apparaissant...

Par **reguer**, le **20/04/2016** à **17:43**

Ceci dit il est noté dans l'ARRETE : "Considérant que tout projet de modification portant sur un des éléments du dossier de demande d'autorisation ou sur une des mentions de l'autorisation, devra être porté sans délai à la connaissance du Président du Département par le directeur ou le gestionnaire de l'établissement." Cela n'a pas été effectué concernant mon statut ni en ce qui concerne le changement de Directrice.

Par **reguer**, le **28/04/2016** à **17:36**

ASKATASUN : Bonjour, j'ai eu (enfin!) l'inspection du travail au téléphone (Action compliquée: inspection du travail par mail renvoyée vers l'ARS, puis vers le département, puis vers la PMI qui visiblement manquent d'information(s)), qui m'a dit (et non redirigée vers les prud'homme "morobar") que vu que la micro-crèche était gérée(créée) par une SARL donc à but lucratif, effectivement pour la rémunération, le contrat de travail, elle pouvait utiliser le code du travail et non la CCN, sauf pour la création de la structure où la SARL relève du code de la santé publique...

J'ai eu beau lui dire que je m'étais renseignée et que l'on m'affirmait le contraire, il m'a lu

certaines articles de la convention et m'a dit :

- "une SARL est à but lucratif donc n'entre pas dans les acteurs de liens sociaux, [...]" etc...
Désolé d'être insistante et je ne savais pas sur quelles discussions (au vu de mes diverses interrogations), vous trouveriez ce message. Merci encore de vos conseils et réponses.

Par **morobar**, le **29/04/2016** à **09:07**

Bonjour,

[citation] qui m'a dit (et non redirigée vers les prud'homme "morobar") [/citation]

Vous n'avez pas eu de chance, car laissée en instance sans solution.

Le contrôleur aurait pu rajouter: si vous contestez le sort qui vous est réservé, cette controverse est de la compétence exclusive du conseil des prudhommes qu'il faut saisir. Nous, inspecteur du travail, n'intervenons pas dans les conflits individuels sauf lorsqu'ils concernent un élu du personnel, sans trancher sur le fond, uniquement sur le respect des procédures prévues dans ce cas là par le code du travail.

De même notre intervention peut conduire à dresser un PV transmis au procureur de la république pour mise en mouvement de l'action publique.

Par **reguer**, le **29/04/2016** à **09:44**

Bonjour, -morobar-

Cela dit, visiblement d'après ce qu'il m'a dit, je n'ai aucun recours vu que c'est une SARL donc heureusement que je n'ai rien entrepris de concret, à part la prise de renseignements...

Par **morobar**, le **29/04/2016** à **15:08**

Je ne vois pas la différence que vous établissez, sauf dans les voies de recours à utiliser.

Par **reguer**, le **29/04/2016** à **16:54**

Pourquoi me tourner vers les prud'hommes?? Finalement j'ai eu un début de réponses, même si j'attends un complément de ASKATASUN... Pour moi la différence est notable, je ne vais pas monter un dossier au prud'hommes si je ne suis pas sûre de mes réclamations, m'engager dans une procédure à ce jour aurait été irréfléchi , et je serai d'abord passée par la voie amiable dans un premier temps.

Par **morobar**, le **29/04/2016** à **18:26**

Bonsoir,

[citation]et je serai d'abord passée par la voie amiable dans un premier temps.

[/citation]

Quelle voie amiable ?

L'employeur estime votre pugnacité de mauvais aloi et met fin à la période d'essai sans motif exprimé.

Je ne suis pas entrée dans la vérification de vos assertions quant à vos droits réels ou supposés, et je vous rappelle simplement qu'il n'existe pas de voie amiable autre que la négociation avec l'employeur.

Après il n'y a que la saisine du CPH.

Par **reguer**, le **29/04/2016 à 18:39**

"Voie amiable" suggérée par l'assistante juridique, ou négociation, auquel cas j'aurai eu un recours. Vous considérez "être pugnace" que le contrat de travail soit en adéquation avec le bulletin de salaire??! Je suis bien sur un forum de droit, droit du travail, etc...?

Par **morobar**, le **30/04/2016 à 07:53**

Vous ne comprenez pas mes propos.

Je ne juge pas votre position, je rappelle celle de votre employeur.

En outre c'est le contraire qui importe, que le bulletin de salaire soit conforme aux dispositions du contrat de travail.

Par **reguer**, le **30/04/2016 à 08:31**

Bonjour, Oui pardon, que le bulletin de salaire soit relatif au contrat de travail... ça a été le sens de ma démarche...

Par **morobar**, le **30/04/2016 à 09:06**

Pour conclure:

Si vous pensez avoir raison, vous:

a) écrivez à l'employeur pour contester les faits et lui présenter vos observations (et chiffrer un préjudice ou au minimum le mettre en évidence) sous menace d'une saisine du CPH.

b) en l'absence de réponse vous saisissez le CPH.

Les salariés sont TRES TRES TRES TRES TRES rarement condamnés au titre de l'article 700 du code de procédure (paiement des frais de défense de l'employeur).

Vous ne risquez donc rien à effectuer cette saisine, mais il faudra un peu étayer vos doléances et exiger via les juges la justification de la rupture de période d'essai.