



Période d'essai abusive, litige aux prudhommes

Par **samsamartiste**, le **10/04/2014** à **13:19**

Bonjour, je me permet de solliciter votre aide, voila j'etais salarié dans une entreprise en cdi pendant 10 mois, mon ancien employeur avec lequel j'ai travaillé pendant plus de 4 ans fiches de paies à l'appui vient me débaucher, j'accepte sa proposition et je démissionne donc de mon emploi pour signer un nouveau contrat.

A mon grand étonnement mon ex patron me propose un cdi avec une période d'essai de deux mois du 02/12/2012 au 2/02/2014, je tombe malade le 27 et 28 janvier 2014 et le 29 janvier il rompt la période d'essai et me dit expressément d'être tombé malade au mauvais moment, dans sa lettre ne figure en aucun cas mes indemnités de préavis (délai de prévenance de 15 jours non respecté).

Ma question est de savoir si la période d'essai était légitime car mon employeur connaissait parfaitement mes capacités professionnelles, de plus je n'ai pas effectué ma visite médicale que j'ai formulé au responsable, j'ai saisi le conseil des prudhommes, j'ai demandé des dommages et intérêts pour absence de visite médicale, dommage et intérêt pour non versement des indemnités de préavis, et je veux tenter la période d'essai abusive, pouvez vous m'éclairer sur ce point juridique
Cordialement

Par **Lag0**, le **11/04/2014** à **08:05**

Bonjour,

La réembauche était sur le même poste que l'emploi précédent ? Et il n'y a eu que 10 mois entre les deux emplois ? C'est bien ça ?

Par **samsamartiste**, le **11/04/2014 à 08:58**

Il y a 3 ans qui se sont écoulés et non 10 mois!! Oui
C'est sur le même poste que le précédent.
Merci

Par **Lag0**, le **11/04/2014 à 09:50**

La période d'interruption a son importance car j'ai souvenir d'une jurisprudence dans un cas similaire et la cour de cassation s'est appuyée justement sur la période d'interruption jugée "faible" pour dire que la période d'essai n'était pas justifiée. Il faudrait remettre la main sur cette jurisprudence car je ne me souviens pas de la durée en question.

Par **alterego**, le **11/04/2014 à 10:55**

Bonjour,

J'avais aussi compris comme Lag0.

Vos explications ne sont pas des plus claires. Ce qui l'est pour vous ne l'est pas forcément pour les autres dont nous.

S'agit-il d'un seul et même employeur ou d'un ex-employeur chez qui vous aviez travaillé 4 ans qui vous a "débauché" de chez un autre chez qui vous avez été salarié 10 mois ?
Débauché entre guillemets puisque **vous écrivez avoir démissionné**.

Votre ex-employeur connaissait vos capacités professionnelles, oui et non, un certain laps de temps s'étant écoulé. Si il les connaissait si bien que ça, il ne vous aurait pas demandé d'effectuer une période d'essai.

Durant la période d'essai, les dispositions régissant en temps normal la rupture du contrat de travail ne trouvent pas à s'appliquer.

La cessation des relations de travail durant cette période ne peut donc produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si tel est l'objet de votre question.

Cordialement

Par **samsamartiste**, le **11/04/2014 à 11:06**

Bonjour, merci pour vos conseils, j'ai démissionné de mon travail parce que mon ancien patron est venu me voir, 3 jours avant la fin de ma période d'essai je tombe malade et il me fait

savoir que c'est inacceptable et que lui même vient travailler étant malade, ainsi il a mis fin à la période d'essai! Je me sens très lésé dans cette histoire, d'autant plus qu'il ne fait pas les choses correctement, ni versement de mes indemnités ni de visite médicale, que puis je espérer au conseil des prud'hommes? Une rupture abusive de la période d'essai est elle recevable?

Cordialement

Par **Lag0**, le **11/04/2014** à **13:26**

Si vous pouvez prouver que la rupture est due à la maladie, il y a bien rupture abusive. Mais il est difficile d'apporter une telle preuve s'il n'y a pas d'écrit ni de témoignage...

Par **samsamartiste**, le **11/04/2014** à **13:36**

Un temoignage suffit-il?

Par **Lag0**, le **11/04/2014** à **13:38**

Une attestation d'un témoin faite dans les règles est effectivement recevable par le CPH et considérée.

Par **samsamartiste**, le **11/04/2014** à **13:38**

c'est à dire dans les règles?

Merci encore

Par **Lag0**, le **11/04/2014** à **13:40**

[citation]

Validité d'une attestation

Pour être valable, l'attestation produite doit respecter les règles suivantes.

Conditions relatives au témoin. - L'auteur de l'attestation doit remplir les conditions requises pour être entendu comme témoin (c. proc. civ. art. 201). Une personne déclarée incapable de témoigner en justice ne pourrait pas fournir une attestation valable (c. proc. civ. art. 205).

Mentions obligatoires. - Une attestation doit mentionner (c. proc. civ. art. 202) :

- les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ;

- et, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les personnes parties au conflit, de subordination à leur égard (ex. : employeur), de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles.

L'auteur de l'attestation y indique aussi qu'elle est établie en vue de sa production en justice et qu'il a connaissance qu'une fausse attestation l'expose à des sanctions pénales (c. pén. art. 441-7).

À noter : Utiliser une attestation inexacte ou falsifiée est aussi sanctionné au pénal (c. pén. art. 441-7).

À toutes fins utiles, le ministère de la Justice a établi un modèle d'attestation de témoin (voir Cerfa 11527*02).

Attestation manuscrite, datée et signée. – L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur (c. proc. civ. art. 202). En pratique, un employeur ne pourrait donc pas donner au juge, à titre d'attestation d'un salarié, un document qu'il aurait lui-même dactylographié.

Par ailleurs, il est admis que, dans le cadre d'un contentieux sur la cause réelle et sérieuse d'un licenciement, un employeur puisse présenter au juge des attestations postérieures à ce licenciement pour justifier des reproches invoqués dans la lettre de licenciement (cass. soc. 31 mai 2006, n° 05-43197, BC V n° 199).

Documents joints. – L'auteur de l'attestation lui annexe, en original ou en photocopie, un document officiel justifiant son identité et comportant sa signature (c. proc. civ. art. 202).
[/citation]

Par **Lag0**, le **11/04/2014 à 13:42**

Téléchargement du formulaire :

http://www.vos-droits.justice.gouv.fr/art_pix/Form11527v02.pdf?rubrique=10066&ssrubrique=10213&article=11132

Par **alterego**, le **11/04/2014 à 13:44**

Bonjour,

Préalablement à votre période d'essai (embauche non définitive), l'employeur a établi une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'URSSAF.

Pour le salarié, la DPAE vaut demande de visite médicale auprès du service de médecine du travail dont relève l'employeur.

L'ensemble de vos informations lu et relu, vos demandes au Conseil de Prud'hommes n'ont

que peu de chance de prospérer.

L'employeur n'a pas à motiver la fin de la période d'essai et de l'absence de la visite médicale.

Quant aux indemnités journalières (CPAM) encore faut-il que vous lui ayez communiqué votre arrêt de travail (cause maladie) établi par votre médecin référent, que l'arrêt maladie ait été déclaré par l'employeur à la Caisse Primaire, que celle-ci l'ait traité etc...

Vous ne les avez pas encore perçues, le délai n'est pas anormal et ce sera fait bien avant l'ombre d'une audience aux Prud'hommes.

Que pouvez-vous espérer du Conseil des Prud'hommes ?

Il serait fort étonnant que les Prud'hommes ne vous déboutent pas de toutes vos demandes, voire que le défendeur ne vous réponde pas par une demande reconventionnelle.

Cordialement

Par **samsamartiste**, le **11/04/2014 à 13:51**

il y a une jurisprudence de la Cour de cassation, qui déclare que même si il y a eu une DPAE il faut que l'employeur s'assure de l'effectivité de la visite médicale a défaut cela porte nécessairement préjudice à l'employé, de plus que je n'ai jamais effectuée de visite médicale en étant salarié chez mon ex patron! Une autre jurisprudence alloue des dommages et intérêts pour le non versement des indemnités de préavis.

Par **samsamartiste**, le **11/04/2014 à 13:53**

les indemnités de préavis correspondent au délai de prévenance non respecté!

Par **Lag0**, le **11/04/2014 à 14:08**

[citation]Une autre jurisprudence alloue des dommages et intérêts pour le non versement des indemnités de préavis.[/citation]

Il n'y a pas de préavis dans le cas d'une rupture de période d'essai. Attention d'utiliser les bons termes dans la procédure, on parle de délai de prévenance.

Par **moisse**, le **11/04/2014 à 14:11**

Bonjour à tous,

Hello alterego :

"L'employeur n'a pas à motiver la fin de la période d'essai ".

Ce n'est pas gravé dans le marbre. Cela signifie seulement que la notification non motivée est valide et produit ses effets.

Mais l'employeur devra s'en expliquer devant le juge, qui appréciera les motifs pour vérifier éventuellement un abus de droit.

Notre salarié s'est montré bien imprudent au demeurant, lors d'une débauche on impose ses conditions, salaires...et en général absence de période d'essai.

Par **samsamartiste**, le **11/04/2014 à 14:18**

Effectivement j'ai été bien imprudent, je retiendrai la leçon, cependant la rupture s'est faite dans des condition vexatoire, ils ne m'ont pas payé les indemnité dues, ils ont rompu le contrat le jour de mon retour d'arrêt maladie, la visite médicale absente, et enfin le jour de la conciliation le juges ont renvoyer la conciliation parce que les employeurs n'ont pas été présent, mais représentés par leur avocate mais ils n'avaient pas donner de lettre d'excuse et le K-bis les juges ont trouvé ça inacceptable et renvoyer l'affaire dans deux mois, je suis encore victime d'une injustice.

Par **samsamartiste**, le **11/04/2014 à 14:23**

il y a une jurisprudence de la Cour de cassation, qui déclare que même si il y a eu une DPAE il faut que l'employeur s'assure de l'effectivité de la visite médicale a défaut cela porte nécessairement préjudice à l'employé, de plus que je n'ai jamais effectuée de visite médicale en étant salarié chez mon ex patron! Une autre jurisprudence alloue des dommages et intérêts pour le non versement des indemnité de préavis.

Par **moisse**, le **11/04/2014 à 15:21**

La jurisprudence n'est pas source de droit. Simplement il est utile de rappeler au juge saisi du litige, que dans des circonstances similaires des décisions sont ainsi survenues.

Pour ce qui est de la visite médicale, la jurisprudence est constante et permet de conclure à une faute inexcusable de l'employeur.

A condition qu'aucune visite médicale ne soit survenue dans les 6 mois chez le précédent employeur.

Par **samsamartiste**, le **11/04/2014 à 15:29**

Oui aucune visite médicale n'est intervenue dans les 6 mois chez le précédent employeur.

De surcroit mon ex patron lors de mon premier passage à l'entreprise je n'ai eu le droit à aucune visite médicale (en septembre 2009) sachant qu'il y a une prescription de 5 ans pour agir en justice je peux mettre ce détail en avant pour réclamer mes dommages et intérêts.

Par **alterego**, le **11/04/2014 à 15:38**

Tout à fait d'accord avec **moisse** sur "la motivation est valide et produit ses effets", ce qui sous-entend qu'il n'a pas l'obligation de la motiver.

samsamartiste, ne vous contentez pas d'écrire qu'il y a une jurisprudence, citez-la. Soutenez cela devant le Conseil sans la citer, ce type d'attendu ne sera pas retenu.

Cordialement

Par **moisse**, le **11/04/2014 à 15:43**

En outre la prescription n'est pas de 5 ans, mais de 3 seulement.

Mais c'est la demande d'indemnisation qui est prescrite. On peut toujours rappeler devant le tribunal que l'employeur avait déjà omis cette formalité lors du premier contrat de travail.

On peut même prétendre que ce genre de manquement qui avait motivé, entre autre, la démission...

Tout est bon à prendre.

Par **samsamartiste**, le **11/04/2014 à 15:43**

Selon la Cour de cassation : « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, doit en assurer l'effectivité, en sorte que le manquement à son obligation cause nécessairement un préjudice au salarié dont le juge doit fixer la réparation » (Cour de cassation, chambre sociale, 11 juillet 2012, n°de pourvoi 11-11709).

Par **alterego**, le **11/04/2014 à 15:47**

En période d'essai, on emploie le terme délai de prévenance qui est, généralement, un délai relativement court. Encore faut-il qu'il soit stipulé dans le contrat.

Cordialement

Par **alterego**, le **11/04/2014 à 15:47**

En période d'essai, on emploie le terme délai de prévenance qui est, généralement, un délai relativement court. Encore faut-il qu'il soit stipulé dans le contrat.

Je reviens sur la visite médicale d'embauche pour rappeler qu'il doit y être procédé avant l'expiration de la période d'essai et qu'au moment de la rupture cette période n'était pas

expirée. Votre demande ne serait donc pas pertinente.

Si vous étiez soumise à une surveillance renforcée en application de l'article R. 4624-18 du code du travail il en aurait été différemment.

Cordialement

Par **moisse**, le **11/04/2014 à 15:58**

Hello samsamartiste,
Attention de bien lire la jurisprudence, assez constante, relative au préjudice que cause l'absence de visite médicale à l'embauche ou au plus tard AVANT LA FIN DE LA PERIODE D'ESSAI.
Un tel manquement ne doit pas être l'axe essentiel de vos revendications.

Par **samsamartiste**, le **11/04/2014 à 16:01**

Ce n'est pas l'axe de mes revendications , mais une de mes revendications, il y a plusieurs violations du code du travail que je mettrai en évidence pour obtenir gains de cause, cela montre le peu d'estime de la part de mes employeurs!!!!

Par **samsamartiste**, le **11/04/2014 à 17:09**

Extrait de l'arrêt du 5 octobre 2010 : « ALORS QUE le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail ; que le non-respect de cette obligation de l'employeur, dont la finalité préventive s'inscrit dans la cadre de son obligation de sécurité de résultat, cause nécessairement un préjudice au salarié, qu'il appartient au juge, saisi d'une demande en ce sens, de réparer ».

Par **alterego**, le **11/04/2014 à 19:47**

Bonjour,

Pensez-vous que votre litige soit comparable à celui que vous évoquez ?

Le salarié avait été engagé le 19 août 2003 en qualité d'agent de sécurité et a été licencié le 3 janvier 2005.

Il n'avait passé aucune visite médicale préalable d'embauche durant la période d'essai, ni même après l'embauche, **alors qu'en ce qui vous concerne votre emploi a pris fin avant l'expiration de votre période d'essai.**

Saisissez le Conseil des Prud'hommes pour le motif d'absence de visite médicale d'embauche, soutenez celle-ci vous a causé un préjudice et venez nous raconter la suite. Engagez une procédure avec des motifs recevables si vous en avez en évitant ceux qui seraient farfelus.

Cordialement

Par **samsamartiste**, le **11/04/2014** à **20:08**

Ma procedure, est engagee aux motifs du non respect du delai de prevenance,et d'une rupture abusive de la periode d'essai qu'il faut que je prouve en effet, j'ajouterai a cela l'absence de la visite medicale, car il restait 3 jours avant la fin de la periode d'essai et je n'avais toujours pas de rendez-vous pour l'effectué!c'est une deuxieme violation du code du travail que je mettrai en evidence!! Ce sont des faits punissables... A bon entendeur bien sur

Par **alterego**, le **11/04/2014** à **20:53**

Vous êtes têtue, ce n'est un défaut usez-en.

Permettez-moi quand même de vous rappeler que la déclaration préalable à l'embauche est une formalité obligatoire qui s'effectue en une seule fois auprès de l'Urssaf et qui rassemble 6 formalités liées à l'embauche :

- la déclaration d'une première embauche dans un établissement,
- la demande d'immatriculation d'un salarié au régime général de la Sécurité Sociale,
- la demande d'affiliation au régime d'assurance chômage,
- la demande d'adhésion à un service de santé au travail,
- la déclaration d'embauche du salarié auprès du service de santé au travail en vue de la visite médicale obligatoire***,
- la liste des salariés embauchés pour le pré-établissement de la déclaration annuelle des données sociales (DADS).

Cordialement

** concernant cette formalité, la balle n'est donc plus dans le camp de l'employeur mais dans celui de ce service. En conséquence n'omettez pas de l'assigner.*

Par **samsamartiste**, le **11/04/2014** à **22:33**

Merci, j'ai juste un besoin de justice,etant etudiant en ddroit cela explique peut etre mon esprit tetu,en tout cas merci pour vos commentaires objectifs! Y-a t'il un conombres de temoignages pour prouver le caractere abusif de la rupture de la periode d'essai?

Par **Lag0**, le **12/04/2014** à **10:00**

[citation]En période d'essai, on emploie le terme délai de prévenance qui est, généralement, un délai relativement court. Encore faut-il qu'il soit stipulé dans le contrat.

[/citation]

Bonjour Alterego,

Le délai de prévenance pour la rupture de la période d'essai est fixé par la loi, il n'a pas à être indiqué au contrat, il doit être respecté par l'employeur !

Il est de :

- vingt-quatre heures en deçà de 8 jours de présence
- quarante-huit heures entre 8 jours et 1 mois de présence
- deux semaines après 1 mois de présence
- un mois après 3 mois de présence

Par **alterego**, le **12/04/2014** à **13:23**

Bonjour Lag0

Tout à fait d'accord avec vous que le délai de prévenance est fixé par la loi.

A votre tour soyez d'accord avec moi qu'il peut être inséré dans le contrat par le fait d'une convention collective ou un accord collectif.

Divers arrêts de la Cour de Cassation, je ne les ai pas sous les yeux, font état de ce que le délai de prévenance était stipulé dans des contrats.

Ceci ne change rien au litige qui nous a été soumis.

Cordialement

Par **Lag0**, le **12/04/2014** à **13:45**

Vous disiez :

[citation]Encore faut-il qu'il soit stipulé dans le contrat. [/citation]

Sous-entendu, s'il n'est pas indiqué, il ne s'applique pas. Ce à quoi j'ai réagi en précisant que c'est inexact, si rien n'est indiqué, le délai de prévenance fixé par le code du travail s'applique. C'est seulement s'il est dérogé à ce délai (délai plus long) qu'il peut être indiqué au contrat.

[citation]Article L1221-25

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

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 délai de prévenance.[/citation]

Par **alterego**, le **12/04/2014** à **15:00**

Ma mauvaise rédaction ne m'avait pas échappé.