



## Utilisation période d'essai pour développement commercial

Par **hyod91**, le **15/11/2011** à **10:56**

Bonjour,

J'ai été embauché en fin Avril 2011 par une société en CDI avec période d'essai de 2 mois, en tant que commercial auprès des entreprises.

J'ai d'abord suivi une formation d'un mois chez l'un de nos fournisseurs (1 semaine chez le fournisseur/1 semaine au sein de la société), cette dernière validée a permis à mon ancienne société d'obtenir une certification essentielle pour développer son activité commerciale.

A l'issue de cette période de formation et d'intégration, j'ai donc prospecter intensément durant 3 à 4 semaines par téléphone et ai obtenu environ une quinzaine de rendez-vous et bon nombre d'opportunités futures, puis j'ai commencé à démarrer mon activité commerciale.

Le mois de Juillet et Août arrivant, les prises de décisions se décalent à Septembre voir Octobre au vue des congés de chaque interlocuteur.

Ma hiérarchie et mes collègue s'en vont également en congés;

Je me vois forcé de poser des jours de congés à la convenance de mon employeur pour combler les différents ponts et me voit en congés moi-même durant 1 semaine au mois d'Août.

La hiérarchie se voit en congé au environ du 13/07 au 15/08

- Du 18 au 24 Juillet, je tiens seul l'agence.

- Du 25 au 31 Juillet je suis seul à l'agence avec une commerciale junior en alternance.

J'avais alors déjà mes outils bureautique ainsi qu'un véhicule.

Le 25 Août mon gérant de retour d'une semaine d'arrêt maladie m'annonce qu'il ne valide pas ma période d'essai et donc par conséquent il met fin à mon contrat.

J'ai le sentiment d'avoir été utilisé dans une stratégie de développement commerciale, car j'ai qualifié une grande quantité de fiches et développé un portefeuille d'affaires significatives par le biais de différentes actions; prospection, analyse, réalisation support visuel, rendez-vous clients, entretien logiciel CRM.

D'autant plus qu'à ma connaissance, déjà deux commerciaux me précédant ont reçu un traitement similaire, l'un n'avait pas été concluant soit disant en revanche en ma présence un énorme contrat était rentré du fait de son travail, mais il n'était plus dans la société. Le client souhaitait ne travailler qu'avec lui alors il a finalisé les rdv et a été apporteur d'affaires...!! Je souhaite mettre mon ex société au prud'hommes, est-ce viable ?!?

Ou bien dois-je me dire que je me suis fait enfumer et que cela n'arrivera plus...!

Merci d'avance pour vos réponses et réactions

Par **pat76**, le **15/11/2011** à **18:49**

Bonjour

Vous avez été embauché au mois d'avril avec une période d'essai de deux mois, donc la période d'essai si elle n'a pas été renouvelée par un accord écrit des deux parties a pris fin au mois de juin.

Juste un conseil, dans un premier temps vous allez avec votre contrat et vos bulletins de salaire à l'inspection du travail.

Ensuite, vous reviendrez sur le forum. Vous allez devoir assigner votre employeur devant le Conseil des Prud'hommes pour rupture abusive du contrat de travail.

La période de formation que vous avez eue chez les fournisseurs est comprise dans la période d'essai.

La période d'essai a démarré le premier jour où vous avez commencé à travailler même en étant en formation, c'est votre employeur qui vous payait quand vous étiez en formation chez le fournisseur.

Donc, pour l'instant direction au plus vite, l'inspection du travail.

Ensuite vous reviendrez sur le forum où nous vous communiquerons les textes du Code du travail et les jurisprudences de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation à opposer à votre employeur.

Si vous avez des contacts avec les anciens commerciaux qui ont été victimes de faits similaires, ils seraient opportuns de les avertir qu'ils peuvent encore contester la décision prise à leur encontre.

Un témoignage écrit de leur part ne pourrait qu'apporter de l'eau à votre moulin.

En cas de témoignage écrit, pour qu'il ait une valeur juridique, il faudra obligatoirement une photocopie de la carte d'identité du témoin.