



Motif de fin de période d'essai

Par **Florie16018826**, le **20/03/2012** à **22:35**

Bonjour,

Je suis Infirmière diplômée d'état depuis novembre 2011.

En Août 2011 j'ai postulé dans une clinique privé sur Montélimar pour une embauche a la suite de mon obtention du diplôme d'état. Après entretiens et décision avec le DRH, j'ai signé une promesse d'embauche dans cette clinique pour un poste d'infirmière en service de chirurgie a pleins temps.

A la fin de mes études, j'ai été opérée, des complications importantes entrainant une hospitalisation et une convalescence m'ont pas permis de prendre le poste prévus au décembre comme vus lors de la signature de la promesse d'embauche.

Cependant, pendant ma convalescence, j'ai tenu au courant mon futur employeur de ma situation.

Fin janvier, après accord de mon chirurgien, j'ai pus contacter mon futur employeur pour leur communiquer ma disponibilité, j'ai donc eu rendez vous avec le DRH pour signer mon contrat. Le jour du rendez-vous, je leur ai communiqué les consignes médicales comme quoi mon état de santé ne me permettait de faire un temps pleins dès le commencement mais que je devais commencer a mi temps sur une période donnée pouvant évoluée.

J'ai commencé mon travaille le 6 Février 2012 dans cette clinique en travaillant en tant qu'infirmière.

Dés les premières semaines, ils m'ont fait faire plus d'heure que mon mi-temps me le permettait, après discution avec la direction, j'ai signé mon contrat a durée indéterminée sur une base de mi-temps soit 70h/mois, puis ils m'ont expliqué qu'ils me feraient faire plus d'heure et qu'ils me feraient signer des avenants au contrat, que si mon état de santé me le permettrait. Ceux-ci c'est produit 2 fois. Au mois de février du 6 au 29, j'ai effectué 85,7h, du 3 mars au 31 mars j aurai fait 105h, plus les 8h le 4 avril, j'aurai travaillé au total 113h du 3 mars

au 4 avril, sur une base de 70h de contrat.

Sur le mois de mars, je n'ai pas accepté de remplacer quelqu'un 1 jour parce que je n'étais pas en capacité physique d'assurer mon poste après avoir travaillé 28h les 3 jours précédents.

Or, aujourd'hui la cadre de santé du service m'a convoqué en entretiens pour m'annoncer qu'ils mettaient fin à ma période d'essai parce que mon mi-temps thérapeutique ne leur convenait pas, parce que mon état de santé est trop fragile, parce qu'ils ne pouvaient pas me faire plus d'heure et de remplacement comme ils le désiraient, parce que cela ne leur arrangeait pas dans leur planning à cause de 5 autres infirmières enceintes dans le service.

Par **Florie16018826**, le **20/03/2012 à 22:40**

Cependant, ils ont également dit qu'ils n'avaient rien à reprocher à mon travail, que je faisais du très bon travail, que j'étais très bien intégrée dans l'équipe, que je possédais des qualités qu'ils apprécient, que j'étais une très bonne infirmière, qu'ils n'avaient rien à me reprocher sur mon travail.

Ma question est la suivante:

Peuvent-ils mettre fin à une période d'essai sur les motifs qu'ils m'ont donnés? Leurs motifs sont-ils valables? Sont-ils discriminatoires?

Y a-t-il un recours possible? Que puis-je faire?

Merci d'avance de votre réponse et de votre aide, je suis complètement déboussolée.

Florie VERDIER CARDINAL, Infirmière jeune diplômée.

Par **pat76**, le **21/03/2012 à 18:37**

Bonjour

Lisez ce qui suit

Article L3123-14 du Code du travail
Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi

que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Article L3123-17 du Code du Travail

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V)

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Article L3123-19 du Code du travail

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V)

Lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Article L3123-20 du Code du travail:

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Article L3123-21 du Code du travail:

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Article L3123-24 du Code du travail

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en vertu du 3° de l'article L. 3123-14.

Article L1221-25 du Code du Travail

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.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 10 décembre 2008; pourvoi n° 07-42445:

" Dès lors qu'il est dûment établi que la résiliation d'un contrat de travail est intervenue au cours de la période d'essai pour un motif sans rapport avec l'appréciation des qualités professionnelles du salarié, l'employeur commet un abus dans l'exercice de son droit de résiliation."

Discrimination et nullité de la rupture:

L'interdiction des discriminations est applicable à la période d'essai (article L 1132-1 du Code du travail). Il en résulte que dans le cas où un employeur, qui a rompu une période d'essai, a manifestement souhaité écarter un salarié en raison de ses récents problèmes de santé, la rupture est nulle (Cass. Soc. du 16/02/2005; pourvoi n° 02-43402).

En pratique, cela signifie qu'en principe le salarié devrait être réintégré. Celui-ci peut néanmoins choisir l'indemnisation de son préjudice plutôt que l'indemnisation.

Donc, pour vous, vous pourrez contester la rupture de la période d'essai devant le Conseil des Prud'hommes.

L'employeur ne vous a avisé que oralement de la rupture ou vous avez été informée par écrit?

Le délai de prévenance a été respecté?

Quand avez vous débuté votre contrat, quelle était la durée de la période d'essai, quand devait-elle se terminer, un renouvellement était prévu et à quelle date avez-vous été informée par écrit de la rupture de cette période d'essai?

Vous avez passé une visite médicale d'embauche à la médecine du travail?

De quelle convention collective dépendez-vous?

Avant la modification de votre contrat de travail initial par des avenants, les heures complémentaires vous ont été payées ou l'employeur vous a donné un repos compensateur?

Par **Florie16018826**, le **21/03/2012** à **22:07**

Bonsoir,

Mon employeur m'a annoncé hier la fin de ma période d'essai lors d'un entretien et m'a donné un courrier, donc le 20 mars, ma période d'essai se terminera le 4 avril au soir. Je ne sais pas si le délai est respecté car j'ai commencé à travailler le 6 février pour une période d'essai de 2 mois.

Aucun renouvellement a été prévu, j'ai eu ma visite médicale par la médecine du travail. Je ne sais pas exactement quelle est la convention collective simplement que c'est celle régissant le groupe général de santé et les cliniques privées.

Pour ce qui est des heures supplémentaires, ils m'ont fait signer des avenants dès le début du contrat, et normalement j'ai demandé à ce que mes heures supplémentaires soient payées.

J'ai essayé de discuter et négocier avec la hiérarchie pour comprendre et essayer de trouver une solution mais ils ne veulent pas prendre le risque qu'il y ait une rupture des soins si jamais il devait m'arriver quelque chose.

Même si leurs motifs ne sont pas valables à première vue, je n'ai aucune preuve écrite donc je ne pourrais prouver quoi que ce soit, puis ils ont travaillé et trouver une "raison professionnelle" pour ne pas me garder.

La cause est perdue.

Je vous remercie d'avoir accordé du temps à ma situation.

Bonne continuation

Merci

Florie

Par **pat76**, le **22/03/2012** à **14:08**

Bonjour

Quel est le motif exact de la rupture indiqué dans la lettre qui vous a été remise le 20 mars?

Vous avez signé un reçu indiquant que la lettre spécifiant la rupture de la période d'essai, vous avait été remise en main propre?