



## Rupture abusive d'une période d'essai

Par **MissAudrez**, le **23/08/2016** à **10:22**

Bonjour,

Le premier Juin 2016, je signe un CDI dans une entreprise avec une période d'essai de deux mois renouvelable une fois.

Au bout de deux jours, on me propose une formation dans leur école d'une durée de huit mois. Quatre jours après le début de mon contrat, la responsable des Ventes me convoque dans son bureau pour m'annoncer qu'elle mettait fin à ma période d'essai sous motif que j'avais parlé salaire avec une collègue. ( que je connaissais et avec qui j'avais déjà travaillé plusieurs mois ) Tout en sachant, que je gagne un SMIC et que je ne peux donc pas gagner moins que ça.

Retour en arrière, en 2015, j'entame un BTS sur un an et trouve un stage dans cette dite entreprise. Tout se passe très bien avec l'équipe.

A la fin de ce BTS, mes stages s'étant très bien passés, on me propose un CDD dans ce groupe mais sur une autre région.

J'accepte et quitte ma région.

A la fin de mon contrat en Mars 2016, on me promet un CDI dans la première entreprise en Juin 2016 ( on me demande de patienter et de ne pas faire de recherche ailleurs ). Connaissant bien l'équipe et ayant confiance en eux, je patiente.

La suite est ci-dessus.

Ma question est, ai-je un recours contre, selon moi, cette malhonnêteté ?

Autre question, à la fin de mes deux contrats, donc en Mars 2016 et en Juin 2016, je n'ai pas reçu mon solde de tout compte et mes attestations, ni en mains propres, ni par recommandé avec accusé de réception mais par simple courrier plus de dix jours après mon départ. Est-ce légal ?

Merci d'avance pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **23/08/2016** à **11:20**

Bonjour,

Il serait étonnant que l'employeur vous ai écrit le motif de la rupture de la période d'essai,

autrement dit, vous n'en avez pas la preuve...

Vous pourriez simplement essayer éventuellement de plaider que l'employeur avait eu la possibilité de tester vos compétences professionnelles et donc qu'une nouvelle période d'essai ne se justifiait pas...

Il est vraisemblable que vous ayez utilisé l'attestation destinée à Pôle Emploi et encaissé le chèque du solde de tout compte et donc si l'employeur a respecté le délai de prévenance, vous ne pouvez pas nier les avoir reçus dans un délai raisonnable...