



## Rupture de période d'essai

Par **micHEL22**, le **16/12/2009** à **17:10**

Bonjour,

Voici ma situation :

J'ai signé un CDI cadre ( avec 3 mois de période d'essai renouvelable) dans une SSII.

J'ai intégré ma société début Juin 2009 et j'ai commencé ma mission le même jour chez un client. Je suis toujours en mission chez le client et la mission se termine fin Décembre 2009.

Mais le client a fait savoir le 08/12/2009 qu'il ne renouvelle pas les contrats des prestataires.

Deux jours après je suis convoqué chez mon employeur ( il est déjà au courant que la mission s'arrête fin Décembre chez le client). A ma grande surprise il préfère ne pas renouveler ma période d'essai après presque 6 mois.

Je pense qu'il y a une rupture abusive de période d'essai.

Est ce que j'ai des chances de gagner si je vais aux prud'hommes ?

Par **sparte consulting**, le **16/12/2009** à **17:53**

Bonjour,

Malheureusement vous n'avez que très peu de chance de gagner quoi que ce soit.

En effet, la rupture d'une PE n'a pas à être motivée... Votre employeur ne vous dira donc probablement pas (surtout qu'il s'agit d'une SSII donc de personnes en règle générale bien informées du droit du travail et de ses travers) qu'il souhaite se séparer de vous suite au non renouvellement de votre mission (et quand bien même vous le dirait, il est certain qu'il ne vous l'écrira pas... )

Cdt

Par **Aliah Alias**, le **25/03/2010** à **14:33**

Bonjour François Rebiffé,

Il est bien évident qu'en tant que consultant RH vous n'êtes franchement pas au courant des

lois en matière sociale et des récentes jurisprudences!

un petit d'exemple :

[http://www.cadres-prudhommes.fr/fiches/La\\_rupture\\_abusive\\_de\\_la\\_periode\\_essai.pdf](http://www.cadres-prudhommes.fr/fiches/La_rupture_abusive_de_la_periode_essai.pdf)

Cdt

Alyah

Par **sparte consulting**, le **25/03/2010** à **15:19**

Bonjour à vous,

Bien que regrettant à la fois l'agressivité (inutile) de vos propos, j'aurai d'ailleurs souhaité connaître votre légitimité, si tant est qu'un poste puisse la conférer ce que vous semblez penser (sinon les avocats auraient toujours raison, ce qui est toujours le cas, d'ailleurs un avocat qui perd un procès ça n'existe pas... ?)

Je ne peux d'autre part que déplorer la lecture extrêmement simpliste que vous avez fait de mes propos sans parler de l'absence de toute argumentation personnelle de votre part sur le sujet laissant ainsi planer un doute (ou pas) sur votre compétence en la matière.

Si en effet, la cour de cassation reconnaît parfois l'abus de droit de rompre la PE ( pour les deux parties d'ailleurs ), cela n'est malgré tout pas aussi simple ... bien moins simpliste que ce que laisse penser le tract FO. Si le fond est extrêmement clair, il ne faut pas oublier qu'il ne s'agit toutefois que d'une publication à vocation de vulgarisation.

Il me semble donc pour commencer nécessaire aux vues de vos réactions non motivées de vous rappeler le rôle principal de la cour de cassation : " La Cour de cassation statue sur les pourvois en cassation formés contre les arrêts et jugements rendus en dernier ressort par les juridictions de l'ordre judiciaire. La Cour de cassation ne connaît pas du fond des affaires, sauf disposition législative contraire." (pour info vu que vous semblez avoir quelques difficultés ... ) L 411-2 du code de l'organisation judiciaire.

Par ailleurs, vu que cela ne semble pas faire partie de vos connaissances (immenses par ailleurs je n'en doute pas) je me permets également de vous rappeler l'arrêt du 13 novembre 1985 " La rupture intervenant pendant une période d'essai, l'employeur, qui n'est pas tenu de se prévaloir d'une cause réelle et sérieuse, n'a pas à justifier de l'existence d'une incapacité professionnelle". Si effectivement la cour de cassation n'a pas retenu l'argument constitué du rappel d'une autre JP du 30 septembre 92 cela implique seulement que la suppression du poste n'était pas seule responsable de la rupture.

A titre de rappel pour finir "la décision de l'employeur a un caractère discrétionnaire" (22 octobre 1981) ce qui implique qu'il puisse mettre fin à la PE sans le justifier et "la rupture peut intervenir à n'importe quel moment de la période d'essai" (26 mai 1983). Il n'appartient alors qu'à l'employeur de prétexter en cas de litige, de bonne ou mauvaise foi, qu'à l'issue de la période d'essai, l'évaluation des compétences du salarié dans son travail n'ont pu permettre son maintien dans le poste et ont donc contraint l'employeur à rompre la PE.

Enfin, je me dois de m'excuser pour ce poste quel que peut être agressif. Les habitués du forum pourront d'eux-mêmes constater que ceci n'est absolument pas dans mes habitudes. Je me permets en guise de conclusion de m'interroger sur les motivations de l'agressivité dont il a été fait preuve dans le message précédent qui constituait la première intervention d'un membre inconnu sur un poste vieux de 3 mois.

A tous une bonne journée.

PS : pour Aliah ou alyah ou alias, je vous invite a consulter régulièrement l'édition du site qui se trouve dans ma signature. Vous pourrez ainsi parfaire votre connaissance tant en droit du travail qu'en bonnes pratiques RH.

Par **PCARLI**, le **25/03/2010** à **17:51**

Bonjour,

Débat très intéressant de part et d'autre

Sparte Consulting, vous écrivez à votre interlocuteur : "J'aurai d'ailleurs souhaité connaître votre légitimité".

Auriez-vous l'amabilité de préciser la votre au "consulting" juridique et de déclarer ce qui le différencie de la consultation juridique, activité strictement réglementée.

Cordialement

Par **sparte consulting**, le **26/03/2010** à **08:27**

Bonjour,

Merci PCARLI de mettre le doigt dessus. Justement je n'en ai a priori aucune en tant que consultant RH, et n'ai aucun problème pour le reconnaître... TOUTEFOIS, je ne pense pas que la "légitimité" soit acquise du simple fait de la détention d'un titre ou de l'occupation d'un poste.

C'est justement tout le sens de ma remarque qui n'était qu'une réponse (mal venue je le consent) à l'agression portant sur le lien entre mon poste et ma méconnaissance des pratiques en matière de rupture de PE. C'était pour cela que je me permettais de m'interroger sur le poste ou titre qui conférerait à Aliah cette omniscience.

Esperant n'avoir choqué personne.

Cdt

Par **PCARLI**, le **26/03/2010** à **13:34**

Bonjour à tous,

Nous sommes bien d'accord :

- la loi "ne fait pas obstacle à la diffusion en matière juridique de renseignements et informations à caractère documentaire", ce qu'indique bien legavox.

- les débats entre juristes de qualité et de sensibilités différentes y sont très intéressants...

Cordialement

Par **JURISNOTAIRE**, le **26/03/2010** à **13:58**

... A qui le dites-vous (!?!)...

Par **joystar71**, le **09/06/2010** à **00:03**

bonjour,

Je viens de lire votre post, qui semble correspondre à une situation similaire que je partage avec 3 autres collègues.

Nous souhaiterions savoir si nous aurions une chance d'obtenir une compensation financière d'une entreprise (filiale d'un groupe connu), pour un cas qui nous semble être une rupture abusive de la période d'essai et condamnable pour légèreté blâmable.

En effet, avec 3 collègues, nous venons d'être embauchés comme VRPs exclusifs et nous avons passés la semaine dernière en formation au siège de la société (méthode de vente, remise du package voiture, PC portable etc..).

Cette semaine, nous devons tourner chacun avec des commerciaux déjà en place avant d'être opérationnels la semaine prochaine sur nos secteurs respectifs (71 dans mon cas).

Hier et aujourd'hui nous avons donc accompagné des commerciaux en clientèle.

En rentrant tout à l'heure du rendez vous d'aujourd'hui, mon responsable m'informe par téléphone que suite à problème financier dans l'entreprise, la décision a été prise de tout arrêter pour moi et mes 3 collègues, alors que nous n'avons même pas pu prouver notre valeur au travail puisque nous n'avons pas commencé sur nos secteur respectifs! Cette décision semble abusive car la cause nous est étrangère.

Il nous a informé oralement qu'un email d'information devait nous parvenir (non encore reçu) et qu'une lettre officielle va nous être envoyée très bientôt par courrier postal.

Nous considérons tous les 4 cette décision injuste et anormale et sommes prêts à nous grouper pour aller au prud'hommes si notre dossier est recevable.

Nous avons la conviction que la situation financière, responsable de cette décision

aujourd'hui, était connue de l'employeur avant notre embauche mardi dernier 1er Juin 2010.

De plus, j'ai décliné une autre proposition d'embauche dans l'industrie avec un salaire intéressant car je faisais confiance à cette entreprise. 2 collègues sont dans le même cas que moi (avec des propositions refusées pour travailler pour cet employeur) et le 3eme a même démissionné de son poste pour prendre cet emploi !

Pensez vous que notre dossier soit recevable par le tribunal des prud'hommes de Grenoble ?

Si oui, à combien estimez vous les dommages intérêts que nous pourrions demander dans ce cas ?

Les frais d'avocats peuvent ils être également remboursés par l'employeur au titre de préjudice ?

J'ai vécu une situation similaire chez un concurrent en Octobre 2009: Mon employeur a rompu ma période d'essai de VRP simplement parce que j'avais demandé à prolonger de 3 mois ma période d'essai (ce qui ne leur avait visiblement pas plu). Là aussi, le motif est abusif. Je n'ai pas de preuve (tout s'est dit par téléphone) mais la lettre de remerciement AR précisait juste que la période d'essai n'avait pas été concluante (alors que je venais juste de réaliser les objectifs demandés), comment poursuivre cet employeur aux prud'hommes?

Je pense que de tels cas se banalisent de plus en plus et doivent être condamnés par les prud'hommes.

Dans le cas contraire, ces cas vont se généraliser, en particulier pour les commerciaux, car certains employeurs profitent de la crise pour "essorer" les VRPs qui se surpassent pendant leur période d'essai pour espérer être embauchés et finalement sont remerciés pour n'importe quel motif lorsqu'ils arrivent en fin de période d'essai et sont remplacés par des nouveaux, sommairement formés et cela recommence.. (Au mieux, seul quelques vendeurs d'élite sont réellement retenus, et tout est bénéf pour la société).

Merci de vos réponses.  
Cordialement.

Par **joystar71**, le **09/06/2010** à **02:22**

bonjour,

Je viens de lire votre post, qui semble correspondre à une situation similaire que je partage avec 3 autres collègues.

Nous souhaiterions savoir si nous aurions une chance d'obtenir une compensation financière d'une entreprise (filiale d'un groupe connu), pour un cas qui nous semble être une rupture abusive de la période d'essai et condamnable pour légèreté blâmable.

En effet, avec 3 collègues, nous venons d'être embauchés comme VRPs exclusifs de cette entreprise depuis Octobre 2009.

Nous avons passés la semaine dernière en formation au siège de la société (méthode de

vente, remise du package voiture, PC portable etc..).

Cette semaine, nous devons tourner chacun avec des commerciaux déjà en place avant d'être opérationnels la semaine prochaine sur nos secteurs respectifs (71 dans mon cas).

Hier et aujourd'hui nous avons donc accompagné des commerciaux en clientèle.

En rentrant tout à l'heure du rendez vous d'aujourd'hui, mon responsable m'informe par téléphone que suite à problème financier dans l'entreprise, la décision a été prise de tout arrêter pour moi et mes 3 collègues, alors que nous n'avons même pas pu prouver notre valeur au travail puisque nous n'avons pas commencé sur nos secteur respectifs! Cette décision semble abusive car la cause nous est étrangère.

Il nous a informé oralement qu'un email d'information devait nous parvenir (non encore reçu) et qu'une lettre officielle va nous être envoyée très bientôt par courrier postal.

Nous considérons tous les 4 cette décision injuste et anormale et sommes prêts à nous grouper pour aller au prud'hommes si notre dossier est recevable.

Nous avons la conviction que la situation financière, responsable de cette décision aujourd'hui, était connue de l'employeur avant notre embauche mardi dernier 1er Juin 2010.

De plus, j'ai décliné une autre proposition d'embauche dans l'industrie avec un salaire intéressant car je faisais confiance à cette entreprise. 2 collègues sont dans le même cas que moi (avec des propositions refusées pour travailler pour cet employeur) et le 3eme a même démissionné de son poste pour prendre cet emploi !

Pensez vous que notre dossier soit recevable par le tribunal des prud'hommes de Grenoble ?

Si oui, à combien estimez vous les dommages intérêts que nous pourrions demander dans ce cas ?

Les frais d'avocats peuvent ils être également remboursés par l'employeur au titre de préjudice ?

J'ai vécu une situation similaire chez un concurrent en Octobre 2009: Mon employeur a rompu ma période d'essai simplement car j'avais demandé à prolonger de 3 mois ma période d'essai ce qui ne leur avait visiblement pas plus (alors que je réalisais les objectifs demandés). Là aussi, le motif est abusif. Puis espérer poursuivre cet employeur aux prud'hommes?

Je pense que de tels cas se banalisent de plus en plus et doivent être condamnés par les prud'hommes.

dans le cas contraire, ces cas vont se généraliser car certains employeurs profitent de la crise pour "essorer" les VRPs ou commerciaux qui se surpassent pendant leur période d'essai, pour espérer être embauchés et finalement sont remplacés lorsqu'ils arrivent en fin de période d'essai et cela recommence..

(Au mieux, seul les vendeurs d'élite sont retenus, ce qui est tout bénéf pour cette société).

Merci de vos réponses.

Cordialement.

Par **sparte consulting**, le **09/06/2010** à **09:58**

Bonjour,

Tout d'abord je pense que votre question mériterait de faire l'objet d'un nouveau sujet sur le forum.

Toutefois, il semble qu'en effet, il y est dans votre cas un abus clair de la part de l'employeur quant à son droit de rompre les PE.

En effet, il vous a indiqué que cela découlait de difficultés financières de la société. une jurisprudence (cass soc 20/11/2007 ) énonce que "la résiliation du contrat de travail intervenue au cours de la période d'essai pour un motif non inhérent à la personne du salarié est abusive".

Par ailleurs, le fait même que cette situation ne soit pas propre à votre personne mais commune à d'autres salariés tant à prouver qu'encore une fois le motif n'est pas inhérent à votre travail, compétence et personne....

La rupture paraît donc abusive.

Ceci étant, il sera malgré tout extrêmement difficile pour vous d'obtenir gain de cause la raison de la décision de l'employeur étant discrétionnaire et l'employeur n'ayant pas à justifier l'incapacité professionnelle. Il aura donc beau jeu de dire qu'aucun de vous ne remplissait les exigences liées au poste.

Pour ce qui est des indemnités auxquelles vous pourriez avoir droit, ce sera au PH de les évaluer. malgré tout si les torts de l'employeur sont avérés, vous pouvez compter sur environ 6 mois de salaire.

Cordialement

Par **miyako**, le **10/06/2010** à **09:49**

Bonjour,

je partage totalement l'avis de François Rebiffé de chez Sparte-consulting. Mais, sur la possibilité des 6 mois de salaire, il ne faut pas se faire beaucoup d'illusions.

Je tiens à préciser, ici, que SPARTE-CONSULTING EST UN ORGANISME TRÈS COMPÉTENT dont la légitimité n'est plus à prouver.

La plus part des intervenants, sur ce site, sont des professionnels du droit et leurs interventions pertinentes et précises, le prouvent.

Vu la complexité du droit et en particulier, le droit du travail, il nous arrive parfois d'oublier une JP ou un texte, et il est très constructif qu'un autre membre de ce forum vienne à la rescousse, afin de combler une éventuelle lacune juridique,

, c'est comme cela que tous ensemble, nous donnerons une image sérieuse de LEGAVOX, qui doit rester la référence en matière de renseignements juridiques. La qualité des blogs prouve d'ailleurs la compétence juridique et le sérieux de leurs auteurs.

Amicalement vôtre  
suji Kenzo

Par **membre paul**, le **09/08/2011 à 13:40**

Bonjour,

En recherchant des explications sur les droits liés aux ruptures de contrat pendant la période d'essai, je suis tombé sur ce site. Et je suis peut-être victime d'une rupture abusive. Qu'en pensez-vous ?

Voici ma situation.

Le 22 juin 2011, je signe un CDI pour une société de service (en tant que consultant – fonctionnement similaire à une SSII). La société n'a pas de mission à me proposer, et me fait signer un contrat sur compétences. La personne qui me recrute me signale que la société souhaite augmenter le nombre de leur consultant et que très rapidement elle aura une mission à me proposer.

Hier, cette personne me convoque pour me dire que la société souhaite mettre fin à mon contrat. Ceci prendra effet le 22 août (soit 2 mois après le début du contrat – avec une période d'essai de 4 mois car j'ai le statut de cadre).

Pendant ces 2 mois je n'ai jamais exercé une activité chez l'un de leur client (ni d'ailleurs au siège de la société). Pendant cette période j'ai eu quelques entretiens avec les clients pour des missions mais qui n'ont rien donné pour des raisons différentes.

Si je ne trompe pas pendant la période d'essai un employeur n'a pas à se justifier.

Mais néanmoins n'y a-t-il pas d'abus car à aucun moment mon employeur n'a pu évaluer mes compétences et justement la période d'essai est faite pour pouvoir évaluer les compétences du salarié ?

Quels sont mes droits et la constitution d'un dossier auprès des prud'hommes cela changera-t-il quelque chose ?

Merci de vos réponses.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **09/08/2011 à 16:20**

Bonjour,

Il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet et ainsi vous pourrez en profiter pour nous dire si pendant cette période vous avez perçu le salaire prévu...



Par **membre paul**, le **09/08/2011 à 19:44**

pmtedforum merci pour votre réponse.

Ok pour l'ouverture d'un sujet sur legavox.fr et pourquoi pas sur forum.tedforum.com aussi.

Concernant le salaire pas de problème, ni d'ailleurs sur d'autre point. Juste que je n'ai pas passé de visite médicale pendant la période d'essai mais je ne sais si cela est obligatoire.

Par **moe75**, le **04/11/2012 à 23:51**

bonjour Joystar,

étant dans une situation similaire à la votre, j'aimerais savoir ce que ça a donné votre action aux prud'hommes.

merci de me tenir au courant, on pourra rentrer en contact..

merci pour votre aide,

moe

Par **seb544**, le **05/11/2012 à 10:48**

Bonjour

le post de joystar datant de plus de deux ans, je vous suggere de lui envoyer un mp...

Par **moe75**, le **05/11/2012 à 11:49**

bonjour Seb,

merci pour votre réponse, je savais pas que c'était possible.

bonne journée,

moe