Image not found or type unknown

Rupture abusive de la période d'essai

Par **lodge**, le **03/11/2012** à **08:51**

Bonjour

Mon travail de consultant consiste à faire des missions de conseils dans mon domaine de compétence qui est l'assurance.

Après démission de la société Y, j'ai intégrée le cabinet X le 4 juin 2012 pour un CDI avec une période d'essai de 4 mois renouvelable 3 mois.

Depuis mon embauche, l'employeur n'a eu aucun contact précis, et encore moins de rendez-vous avec un assureur pour me staffer.

Etant en inter contrat mais présente tous les jours au cabinet, je n'avais aucune tâche et il ne m'a été demandé aucun travaux.

Après des congés sans solde bienvenus pour l'employeur, ce dernier m'a remis le 3 septembre une lettre stipulant :
« Votre période d'inter contrat ne nous permet pas de vous évaluer à votre juste valeur, c'est la raison pour laquelle nous prolongeons votre période d'essai à partir du 23 octobre 2012 pour une durée de trois mois. »

Le 30 octobre, un deuxième courrier m'a été remis précisant que la « société X avait décidé de mettre fin à la période d'essai à effet du 30 novembre. »

En bref, je n'ai jamais pu faire mes preuves, et ma période d'essai est écourtée.

A 52 ans, je me retrouve sans travail, et tout cela pour une embauche par anticipation pour laquelle le cabinet X n'a pu trouver de mission.

Puis-je envisager de poursuivre la Société X aux Prud'hommes pour obtenir des dommages et intérêts ?

Par **janus2fr**, le **03/11/2012** à **09:55**

Bonjour,
Vous dites :
[citation]Après des congés sans solde bienvenus pour l'employeur, ce dernier m'a remis le 3

septembre une lettre stipulant :
« Votre période d’inter contrat ne nous permet pas de vous évaluer à votre juste valeur, c’est la raison pour laquelle nous prolongeons votre période d’essai à partir du 23 octobre 2012 pour une durée de trois mois. » [/citation]
Et c'est tout ? Il n'y a eu que la remise de cette lettre ? De votre coté, vous n'avez pas écrit votre accord pour cette prolongation ?
Si c'est le cas, la prolongation n'est pas valable et votre période d'essai a pris fin au terme de la période initiale.
L'accord du salarié pour la prolongation de la période d'essai est obligatoire !

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés