



Période d'essai non précisée = conséquences en cas de rupture ?

Par **Noirma24**, le **01/07/2014** à **11:25**

Bonjour,

Je vous écrit parce que j'ai été licencié à la suite d'une période d'essai de 3 jours comme employée polyvalente dans un hôtel restaurant. Plusieurs problèmes se posent :

- tout d'abord dans le contrat que j'ai signé ("contrat de travail à durée déterminée d'usage à terme précis contrat d'extra") il n'y aucune mention de la période d'essai : je ne pense pas me tromper en disant qu'une période d'essai ne se présume pas et qu'elle doit impérativement être précisée... Référence est faite à la convention collective des hôtels restaurants qui réitère l'obligation de préciser la période d'essai. "Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée du 17 Juin 2014 au 3 Aout 2014"

-J'ai appris la fin de ma période d'essai à la fin d'un service, alors que le midi même nous avons fixé mon planning pour la semaine prochaine et le responsable m'avait proposé une prime ! Bref, cette fin de période d'essai est pour moi abusive et le motif invoqué : " incompatibilité de caractère", plus que limite. Enfin d'après ce que j'ai compris il n'y a pas forcement de motif pour rompre une période d'essai. Le problème c'est que le patron m'a fait signer une feuille juste après me l'avoir annoncé constituant la rupture de la période d'essai. Il est indiqué sur ce texte que mon contrat prévoit une "période d'essai de 7 jours en application des textes en vigueur", ce qui n'est absolument pas le cas !

Y a t'il une possibilité pour que la rupture de la période d'essai soit en réalité à assimiler un licenciement? L'absence de clause dans le contrat sur la période d'essai assimile bien le contrat signé à un contrat commençant à la date de signature sans période d'essai?

Merci pour vos réponses, je suis un peu perdue, et je souhaite vraiment obtenir réparation auprès de ce patron au comportement vraiment limite...

Par **P.M.**, le **01/07/2014** à **13:22**

Bonjour,

Effectivement, il ne peut pas être question de rupture de la période d'essai puisqu'elle n'était pas mentionnée au CDD, il ne peut pas être non plus question de licenciement lequel n'existe que pour un CDI et donc pour rompre le dit CDD, il aurait fallu que l'employeur puisse

invoquer une faute grave en respectant la procédure disciplinaire, ce qui n'est en principe pas le cas d'une incompatibilité de caractère qui lorsqu'elle est invoquée doit en plus reposer sur des faits précis objectifs et vérifiables...

Vous devriez pouvoir donc obtenir au moins le paiement des salaires jusqu'au terme du CDD initialement prévu...

Par **Noirma24**, le **01/07/2014** à **13:29**

Bonjour,

Merci pour votre réponse rapide. En tout état de cause il s'agit donc non pas d'un licenciement mais d'une rupture abusive de CDD?

Ne sachant pas que faire, et ne souhaitant pas m'embarquer dans des démarches longues et coûteuses, je pensais écrire la lettre suivante (en recommandé avec accusé de réception) :

Vous trouverez ci dessous plusieurs éléments démontrant le caractère illégal de la rupture de la période d'essai de Mlle ***** Marion engendré en date du 20 Juin 2014. Le contrat de travail à durée déterminée signé par cette dernière le 17 Juin 2014 ne présente aucune mention de période d'essai. Une période d'essai ne se présumant pas et devant être expressément précisée au contrat de travail, le contrat en cause est à assimiler à un contrat à durée déterminée sans période d'essai. De ce fait, la rupture de la période d'essai supposée que vous avez notifié à Mlle Leroy Marion le 20 Juin 2014 est à assimiler à une rupture abusive sans cause réelle et sérieuse. Les conséquences de cette rupture anticipée ont des répercussions légales.

Cette situation s'analyse juridiquement de la façon suivante :

-rupture abusive de part l'absence du respect des conditions de formes (lettre présentant l'énumération exhaustive des motifs de la rupture) et de fonds (absence de motifs sérieux et réels). De ce fait, en l'absence de faute grave grave ou de cas de force majeure (cf Article L 1243-1 du code du travail) le salarié peut prétendre à une indemnité dite « de rupture anticipée », au moins égale à la rémunération que le salarié aurait perçue jusqu'au terme du contrat. Le salarié a également droit à l'indemnité de fin de contrat calculée sur la base de la durée initialement convenue et à l'indemnité compensatrice de congé payés.

Vous comprendrez évidemment la volonté de Mlle ***** de régler ce différend à l'amiable, et dans une démarche de conciliation. Si tel n'est pas votre volonté, cette dernière se verra dans l'obligation de porter l'affaire auprès de la juridiction compétente, devant le Conseil des prud'hommes de ***** .

Je vous prie d'agréer, Monsieur, mes respectueuses salutations,

J'ai ensuite mis en annexe les articles et textes de loi correspondant. Pensez vous que le

message et la démarche (de part cette lettre) est suffisante? (avant évidemment en cas de non retour de devoir passer par les prud'hommes...)

Merci encore pour votre aide pmtedforum

Par **P.M.**, le **01/07/2014** à **13:36**

Même si vous auriez pu davantage personnaliser la demande sans parler de vous à la troisième personne, ceci me semble très bien...

Par **Noirma24**, le **01/07/2014** à **13:38**

Vous avez raison, certainement un vieux réflexe de juriste et la volonté de mettre une distance avec ce patron.

Je vais la réécrire à la première,

Merci de vos conseils,

Cordialement.

Par **P.M.**, le **01/07/2014** à **16:11**

Je n'ai pas répondu à votre question mais il s'agit bien d'une rupture abusive de CDD...

Par **Noirma24**, le **01/07/2014** à **18:46**

Merci pour votre aide et vos conseils. La LRAR part demain; Je vous tiendrai au courant des suites...