



## Avantage apres periode essai

Par **bicama**, le **20/09/2014** à **14:28**

Bonjour,

Je souhaiterais savoir si le fait pour mon employeur de supprimer les avantages en nature de logement et de nourriture (cette disposition était contractuelle) à la fin de ma période d'essai sans un nouvel avenant au contrat, est possible? Il semblerait que cette façon de procéder est courante au sein de l'entreprise

Je précise toutefois, que cette disposition était mentionnée dans mon contrat mais il me semble que: (... **"toute disposition contraire est réputée "non écrite" .....**).[/b]

Sans remettre en cause la légalité des termes de mon contrat initial, je suis surpris que l'on puisse m'amputer d'une partie intégrante de mon salaire, sans me laisser la possibilité de renégocier mon contrat à l'issue de ma période d'essai(Cadre 2\*4 mois).

Merci de votre réponse

Par **P.M.**, le **20/09/2014** à **16:13**

Bonjour,

L'[art. 1134 du code civil](#) indique :

[citation]Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

**Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel**, ou pour les causes que la loi autorise.

Elles doivent être exécutées de bonne foi.[/citation]

L'employeur ne peut donc pas revenir sur un engagement contractuel sans votre accord...

Par **bicama**, le **20/09/2014** à **21:35**

Merci de votre réponse toutefois, je vous précise à nouveau que mon employeur ne revient théoriquement pas sur son engagement contractuel puisque la mention "pendant la période d'essai" était clairement mentionnée; mais je suis toutefois surpris de l'absence de renégociation après cette période d'essai. A t il le droit d'agir de la sorte et me demander de

quitter mon logement sans me proposer une compensation en échange sous prétexte que j'ai signé mon contrat. Je pensais que le fait de ne pas me demander mon avis pouvait être interprété comme une sanction pécuniaire prohibée et à ce titre j'ai lu que : "nulle sanction pécuniaire n'est autorisée et toute disposition contraire est considérée comme non écrite" donc mon contrat même si il mentionne la suppression de mes avantages à la fin de ma période d'essai, dans la mesure où cette décision est unilatérale, ne peut être considéré comme légal.

Qu'en pensez-vous

Merci

Par **P.M.**, le **20/09/2014** à **22:31**

Je ne le vois pas mentionné clairement dans votre exposé initial, mais c'est à dire que le contrat de travail ne prévoirait un avantage en nature uniquement pendant la période d'essai, cela m'étonne beaucoup...

Avant de parler de sanction pécuniaire ou de toute autre interprétation, il faudrait que vous reproduisiez textuellement la clause...

Par **bicama**, le **21/09/2014** à **08:26**

Bonjour,

Tout à fait mon contrat ne prévoit les avantages en nature de logement et de nourriture que pendant ma période d'essai et voici la clause qui le prévoit:

""Par ailleurs, Monsieur xxxx bénéficiera des avantages en nature de nourriture et de logement, et ce, durant sa période d'essai.""

Cdl

Par **janus2fr**, le **21/09/2014** à **09:42**

Bonjour,

J'ai déjà vu cela...

En fait, l'employeur fournit le logement et la nourriture durant la période d'essai à un salarié qui vient de loin. Ensuite, si la période d'essai est concluante, charge au salarié d'organiser son déménagement définitif.

En fait, cela évite que le salarié prévoit son déménagement avant d'être sûr de prendre cet emploi.

Par **P.M.**, le **21/09/2014** à **17:29**

Bonjour,

Cela relève quand même d'une démarche très curieuse puisque l'employeur peut rompre la période d'essai jusqu'au dernier jour et que le salarié se trouve à la rue au moment même où

son engagement est confirmé sans avoir pu anticiper et se loger autrement...  
Je m'interroge sur la licéité d'une telle clause qui ne prévoirait pas au moins un délai pour quitter le logement...

Par **bicama**, le **23/09/2014** à **08:37**

bonjour,

Merci pour vos réponses mais jusqu'à présent je n'ai pas obtenu une réponse basée sur une disposition légale que je ne peux donc opposer à mon employeur. De part mon analyse il ressort qu'à l'issue de ma période d'essai je subis une baisse de mon pouvoir d'achat d'environ 1000€ mensuel alors qu'il a été établi que mes compétences professionnelles correspondent au poste puisque ma période d'essai a été validée et mon CDI entériné!!!! Comme le souligne pmtedforum cette démarche est un peu curieuse car en fait je suis pécuniairement pénalisé de correspondre en tout point au poste proposé sans aucune possibilité de renégocier. Pour répondre également à Janus2fr, je suppose que dans ce cas précis il est sûrement proposé une compensation pour la perte des avantages de logement? Ce qui dans ce cas, me paraîtrait tout a fait logique.....

Par **P.M.**, le **23/09/2014** à **11:59**

Bonjour,

Vous ne trouverez pas de disposition légale concernant un avantage en nature limité à la période d'essai, éventuellement une Jurisprudence ou une décision de la commission des clauses abusives...

Vous ne pouvez pas invoquer à mon avis une baisse de votre pouvoir d'achat parce que l'employeur respecte strictement l'engagement contractuel qu'il a pris avec vous et que vous avez accepté lequel ne prévoyait pas de contrepartie financière alors qu'il était limité dans le temps et de toute façon, cela se heurterait également à l'absence de base juridique établie... Mais éventuellement vous pourriez tenter un recours devant le Conseil de Prud'Hommes pour essayer de faire juger cette clause abusive...

Par **janus2fr**, le **23/09/2014** à **13:09**

[citation]Pour répondre également à Janus2fr, je suppose que dans ce cas précis il est sûrement proposé une compensation pour la perte des avantages de logement? Ce qui dans ce cas, me paraîtrait tout a fait logique.....[/citation]

Il faudrait déjà savoir ce qui a été décidé entre vous et l'employeur au moment de l'établissement de ce contrat.

Dans le cas que je cite, le salarié ne perd rien puisque les avantages temporaires mis à sa disposition durant la période d'essai viennent en plus de ce qui est prévu à la base pour le contrat à venir.

Ca, vous êtes seul à le savoir, je suppose qu'il y a un contexte précis qui a amené votre employeur à prévoir cela et que vous ne nous avez pas encore indiqué...