



S'opposer à la période d'essai?

Par **Andremidis**, le **10/01/2020** à **16:16**

Bonjour, et meilleurs voeux à toutes et à tous,

J'ai besoin de vos lumières sur une situation innattendue et plutôt difficile à vivre.

En juillet ma compagne a été retenue pour un CDI (temps plein) en tant que directrice d'une nouvelle structure petite enfance (crèche) au sein d'un grand groupe privé.

Il y a quelques jours (le 06/01) on lui annonce qu'elle ne sera pas gardée au terme de sa période d'essai, ce qui nous a énormément surpris, puisque nos recherches indiquaient qu'elle n'était plus à l'essai du fait de la date de signature du contrat, mais nous nous sommes peut-être fourvoyés...?

Nous avons lu que, dans le cas des CDI à plein temps, le contrat écrit n'est pas obligatoire certes, mais que passé un certain délai aucune période d'essai ne peut être imposée au salarié. Est-ce juste?

Aussi, des tâches lui ayant été déléguées plusieurs semaines avant sa prise de poste officielle (payées sous forme de journées de récup' 3 mois plus tard) est-elle en droit de contester le contrat? Elle l'a pourtant signé...

C'est donc à propos des lois régissant la période d'essai/signature de contrat que nous aurions besoin d'éclairage, car face à ce qui semble une grande injustice (je développerai le pourquoi à la fin de ce post) elle est tentée de contester la fin de contrat - peut-être pour négocier une date de départ en cohérence avec le fonctionnement de la structure? - mais en tout cas de ne pas être jetée comme un vieux mouchoir après avoir épongé autant de bavures des gestionnaires.

Je vous fais ici un rapide résumé chronologique:

- dès le mois d'**août 2019**: exécution de tâches à la demande de l'employeur (recrutements/entretiens d'embauche, échanges e-mails faisant foi), depuis chez elle comme dans les locaux d'une autre crèche du groupe [temps de travail converti en 5 "journées récupérées" en décembre]
- **23/09/20**: prise de poste "effective"
{visite *Commission Sécurité* (PMI, pompiers, Police) en présence de ses supérieurs le 24/09/20}
- **15/10/20**: réception contrat (par mail)
{signé par les deux parties, en "p/o" coté employeur, et sans aucune mention "lu et approuvé"

ni date de signature}}

-> Sa date de prise de poste dans le texte du contrat et sur ses bulletins de salaire de sept. et oct. est **27/09**, puis après réclamation ceux de nov. et déc. ont le **23/09**}

- **06/01/20**: rupture de la période d'essai par l'employeur

{ils lui ont fait signer une lettre de notification mentionnant une fin de P.E. prévue au 23/01 (correspondant à 4 mois), et reconnaissant un délai de prévenance allant au delà, mais compte tenu d'un arrêt maladie et de la fermeture pour les fêtes la date n'est pas bonne}

Voilà pour ce qu'il en est de "contractuel".

[Ce qui suit (en italique) n'est peut-être pas pertinent, je ressens le besoin de compléter le tableau avec des éléments peut-être un peu subjectifs mais qui ont participé à la naissance laborieuse de cette crèche, et de ma compagne en tant que directrice, et sûrement aussi de la décision de rupture de contrat chez ses chefs. Sautez l'italique si vous ne voulez pas parcourir les "doléances"...]

A côté de ça la crèche n'est toujours pas équipée en téléphone ni internet, alors que toutes les procédures

internes (commande de fournitures, facturation, transmission de documents...) doivent être faites en ligne au travers de leur réseau sécurisé!

On lui a donc demandé de se fournir dans un commerce de proximité (couches, repas... plus de 700€ avancés avec sa CB le premier mois! et ça continue...) et qu'elle utilise son téléphone et son pc personnels (bonjour le dépassement de forfait!), surtout de chez nous car pas de réseau dans sa crèche!

Des familles ayant adressé des plaintes au siège, pour divers soucis qui échappent aux compétences de la directrice, il semble qu'ils aient préféré reporter leur responsabilité sur cette dernière, alors que c'est elle qui a tenu cette structure contre vents et marées.

J'aurais d'autres choses à rapporter, mais j'ai déjà bien assez "pollué" le sujet. J'attends de trouver un juriste ou un avocat de permanence pour nous conseiller mais le temps passe et nous craignons qu'il faille faire des démarches au plus vite (forcément une lettre AR, mais quel argument brandir?).

Merci à ceux qui dirigeront leur lanterne par ici, c'est son premier poste de direction après presque 10 ans de terrain, vous comprendrez que c'est difficile...

Par **janus2fr**, le **10/01/2020 à 16:35**

[quote]

Nous avons lu que, dans le cas des CDI à plein temps, le contrat écrit n'est pas obligatoire certes, mais que passé un certain délai aucune période d'essai ne peut être imposée au salarié. Est-ce juste?

[/quote]

Bonjour,

La période d'essai ne se présume pas. Elle est obligatoirement fixée par le contrat de travail.

Donc si pas de contrat écrit, pas de période d'essai.

Cependant, plus loin, vous parlez de la signature du contrat, donc il y a bien un contrat écrit ? Prévoit-t-il une période d'essai ? Si oui de quelle durée (maxi 4 mois pour un cadre).

Par **AndreMidis**, le **10/01/2020** à **16:41**

Bonjour,

je suis épaté apr la rapidité de la réponse! Merci!

En effet, je précise dans le post (trop long!) que le **15 octobre** elle a reçu un contrat par mail, avec date de prise de poste au 27/09 (3 jours après sa prise de poste, et plus d'un mois après ses premières tâches effectuées au nom et à la demande de l'entreprise) qu'elle a signé, où il y a bien une période d'essai de 4 mois.

Par **Paulavo38**, le **10/01/2020** à **17:07**

Bonjour,

[quote]

Nous avons lu que, dans le cas des CDI à plein temps, le contrat écrit n'est pas obligatoire certes, mais que passé un certain délai aucune période d'essai ne peut être imposée au salarié. Est-ce juste?

[/quote]

La période d'essai doit être fixée dès le début de l'exécution du contrat, les parties ne peuvent en différer l'exécution, y compris si le contrat a été signé ainsi.

D'après votre chronologie, le contrat n'a été reçu que le 15 octobre par mail et donc après le commencement d'exécution du travail. À mon sens, une période d'essai ne peut donc pas être valablement conclue.

Dans le doute, il pourrait être intéressant de nous préciser quelle est la durée de la période d'essai, si un renouvellement est prévu et s'il a été mis en oeuvre le cas échéant.

[quote]

06/01/20: rupture de la période d'essai par l'employeur

(...)

mais le temps passe et nous craignons qu'il faille faire des démarches au plus vite (forcément une lettre AR, mais quel argument brandir?).

[/quote]

En tout état de cause, si le contrat a été rompu, serait-ce dans des conditions illégales, il reste rompu.

Simplement, si la période d'essai n'étant pas valable, l'employeur aurait du respecter la procédure de licenciement et non pas la procédure de rupture de période d'essai...

Votre épouse pourrait simplement prétendre à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (peu élevé avec une faible ancienneté) et ses éventuels autres préjudices...

Cordialement

Par **janus2fr**, le **10/01/2020** à **17:25**

[quote]

En effet, je précise dans le post (trop long!) que le **15 octobre** elle a reçu un contrat par mail, avec date de prise de poste au 27/09 (3 jours après sa prise de poste, et plus d'un mois après ses premières tâches effectuées au nom et à la demande de l'entreprise) qu'elle a signé, où il y a bien une période d'essai de 4 mois.

[/quote]

A t-elle signé en portant la date du 15 octobre ou le contrat est t-il daté au 27 septembre ?

Car si elle a signé le contrat "anti-daté", difficile de démontrer qu'il n'a pas été signé à la prise de poste...

Par **P.M.**, le **10/01/2020** à **18:05**

Bonjour,

Ce qu'il faudrait savoir c'est si la salariée dispose de preuves concernant des tâches effectuées antérieurement à la date de prise de poste mentionnée au contrat de travail en août et septembre...

Par **Andremidis**, le 10/01/2020 à 23:33

Bonsoir,

Vous êtes super, merci!

Je vous dois un petit défrichage sur le sujet, je vais essayer de répondre à chaque question, mais elles se recourent:

@[Paulavo38](#):

[quote]

"Dans le doute, il pourrait être intéressant de nous préciser quelle est la durée de la période d'essai, si un renouvellement est prévu et s'il a été mis en oeuvre le cas échéant."

[/quote]

Comme dit plus haut, sur le contrat signé sans date [de signature] il est stipulé qu'elle commençait le 27/09 avec 4 mois à l'essai (non-renouvelables). Le contrat à signer a été envoyé dans un mail qui, lui, est daté du 15/10.

[quote]

En tout état de cause, si le contrat a été rompu, serait-ce dans des conditions illégales, il reste rompu.

[/quote]

Est-ce que le courrier remis en mains propres (et signé) faisant objet de, je cite: "Rupture de période d'essai" équivaut à une rupture de contrat? C'est tout ce qu'il y a eu pour l'instant.

Ah, non: il y a eu un mail adressé hier aux familles - choquées par l'annonce - afin de leur préciser qu'il "n'y a aucun conflit entre le [Groupe et la directrice] (...) et qu'elle a des grandes qualités humaines et pédagogiques qu'ils ne mettent pas en question.... et donc qu'ils lancent un recrutement pour trouver une nouvelle dir. (!!!! logique, sans transition!).

Notre interrogation se porte finalement sur la vacuité de ces décisions, car si pas de Pd'E ils ne pourraient pas la rompre, mais si oui il y a rupture abusive de la Pd'E car aucune justification portant sur ses compétences ou qualités. Il n'y a même pas eu de conflit, ni entretien, ni recadrage, c'est arrivé totalement par surprise. Nous ne cherchons pas à obtenir de l'argent, c'est sur le plan moral que ça se joue, et surtout sur le plan professionnel, car elle a monté la structure, recruté et soudé une équipe, finir l'année jusqu'à l'été serait faire son travail jusqu'au bout, ou boucler un cycle, du moins.

@[janus2fr](#)

[quote]

A t-elle signé en portant la date du 15 octobre ou le contrat est t-il daté au 27 septembre ?

[/quote]

CF un peu plus haut, en réponse à Paulavo38: pas de date portée à la signature, mais mail

daté.

@[P.M.](#)

[quote]

Ce qu'il faudrait savoir c'est si la salariée dispose de preuves concernant des tâches effectuées antérieurement à la date de prise de poste mentionnée au contrat de travail en août et septembre...

[/quote]

Merci d'avoir retenu ce "détail"! Après vérification elle a plusieurs mails provenant de son R.O. de Secteur, à partir du 27/07/19, où il lui transmet des CV en lui demandant de "faire vite" afin de recruter l'équipe de la crèche à ouvrir. Les échanges ont duré tout le mois d'août, et les entretiens d'embauche elle les a tenus dans une autre crèche du groupe [sur 2 ou 3 jours] à compter du 26 août. Ses collègues en témoignent, autant que les mails de rendez-vous et les échanges avec la direction. Ces entretiens ont été convenus avec son R.O., qui était présent dans les locaux où les entretiens ont eu lieu, mais pas dans la même pièce.

J'avoue qu'à l'époque ça m'avait plus qu'étonné de la voir travailler pour eux durant nos vacances, sans compter le temps et sur foi de paroles bien légères du R.O., mais elle était si enthousiasmée, et "honorée" de se voir attribuer des responsabilités avant tout contrat... Jusqu'alors ses expériences étaient surtout dans le public et l'associatif.

Comme dit plus haut, aujourd'hui nous ne sommes même pas sûrs de ce qu'elle veut: les rapports avec ses supérieurs sont toujours détendus, joviaux même, ainsi qu'avec son équipe, et elle a la confiance des familles. Ce projet, elle aimerait le quitter en bons termes, si elle doit partir, que ce soit avec une bonne préparation des deux côtés. Seules quelques manœuvres basses lui enlèvent en partie le désir de rester (comme sa responsable qui justifie leur décision par l'appréciation négative du médecin de PMI, démentie par le médecin même), ainsi que les problèmes structurels de la crèche (liaison téléphonique et internet qui semblent bloquées pour toujours)

Merci pour votre attention et votre patience

Cordialement

Par **P.M.**, le **11/01/2020** à **10:16**

Bonjour,

Suivant la rédaction du mail du 15/10, ce n'est pas forcément une preuve que le contrat de travail n'a pas été conclu avant mais si ce dernier a pour date d'effet au 27/09, la période antérieure de travail est illégale et devrait entrer dans la période d'essai, elle constitue même du travail dissimulé...

Par ailleurs, le mail envoyé aux familles pourrait signifier que les compétences professionnelles de la salariée ne sont pas remises en cause et donc qu'il ne s'agirait pas

d'une rupture de période d'essai et que la procédure de licenciement n'a pas été respectée...

Par **Andremidis**, le **12/01/2020** à **23:36**

Re-bonsoir,

et merci encore.

Si je comprends bien, trois voies possibles:

1- prouver que ma conjointe travaillait depuis aout sans reconnaissance contractuelle, ce qui pourrait recadrer/décaler sa période d'essai d'un mois et donc requalifier la rupture en licenciement abusif (en plus d'exposer l'employeur à des sanctions pour travail dissimulé)

2- maintenir le début de contrat à sa prise de poste "officielle" et revendiquer l'absence de contrat écrit (le mail dit "voici ton contrat", sans aucun "comme convenu...") pour rendre la période d'essai nulle, donc idem requalifier en licenciement abusif

3- faire valoir le mail aux familles, l'absence de conflit ou litige ou insuffisance professionnelle de la directrice, ainsi que les conditions de travail (manque d'outils essentiels au fonctionnement, manque d'équipement de la structure...) ne permettant pas d'évaluer objectivement son adéquation au poste afin de [annuler la rupture?] ou [requalifier en licenciement abusif?].

Dans tous les cas nous n'en tirons probablement pas de bénéfices (un mois de salaire?) et seul le cas n°3 pourrait la maintenir à son poste encore quelques mois, en négociant...

Personnellement, étant moins abattu qu'elle par cette histoire, j'ai plus envie de me battre pour la justice contre ces pirates de la rentabilité et du marketing fumeux, je serais enclin vers l'option 1 (et j'y ajouterais aussi l'absence de Visite d'Information et Prévention sous 3 mois, si ça peut les sanctionner!).

J'ai rdv avec un avocat de permanence à notre mairie demain, j'espère qu'il pourra me conseiller sur qui saisir pour quel problème (IdT, CPH, Conciliateur?)

Par **Paulavo38**, le **13/01/2020** à **09:47**

Bonjour,

La rupture ayant été notifiée, il n'est pas possible d'obtenir la réintégration de votre épouse sauf à démontrer la nullité de la rupture.

La nullité peut être obtenue dans les cas prévus par l'article L. 1235-3-1 du Code du travail :

- violation d'une liberté fondamentale

- harcèlement moral ou sexuel

- discrimination

- etc.

Il faudrait aussi démontrer qu'elle n'était pas dans le cadre d'une période d'essai mais en contrat définitif selon les discussions précédentes...

À défaut de sa réintégration, la salariée peut demander une indemnité d'au moins 6 mois de salaire (le barème n'étant pas applicable) : mais il faut pouvoir justifier de l'un des cas ci-dessus.

[quote]

Personnellement, étant moins abattu qu'elle par cette histoire, j'ai plus envie de me battre pour la justice contre ces pirates de la rentabilité et du marketing fumeux, je serais enclin vers l'option 1 (et j'y ajouterais aussi l'absence de Visite d'Information et Prévention sous 3 mois, si ça peut les sanctionner!).

[/quote]

Cette absence n'ouvre pas droit automatiquement à indemnité, à moins que votre épouse puisse justifier d'un préjudice particulier.

Au sujet des indemnités, le travail dissimulé évoqué ci-dessus ouvre également droit à une indemnité forfaitaire de **6 mois de salaire**.

Donc, tout additionné ensemble, cela peut faire une somme importante. Mais au vu des éléments que vous présentez, il est loin d'être évident d'affirmer que vous pourriez les obtenir.

Je vous conseille de contester la rupture auprès de l'employeur, de présenter ces différents manquements et peut-être que vous pourrez négocier une transaction, c'est à dire une somme versée de X mois de salaire (selon la négociation) contre laquelle vous renoncez à agir en justice.

Cordialement

Par **P.M.**, le **13/01/2020** à **13:43**

Bonjour,

Même si c'est toujours possible, il serait étonnant que l'employeur accepte la réintégration de la salariée par accord commun d'annulation de la rupture...

Si la salariée travaillait sans contrat écrit (et sans salaire pour la bonne période) depuis août, la période d'essai qui ne commencerait que le 27/09 est illicite, de plus il s'agit de travail dissimulé...

Comme déjà dit le mail du 15/10 ne prouve pas que le contrat n'a pas été conclu avant et même dès le 27/09 puisque, apparemment, il est déjà signé...

Le mail aux familles pourrait remettre en cause la rupture de la période d'essai...

Ma préférence irait vers le travail dissimulé qui me semble prouvable et la nullité de la période d'essai mais évidemment, une décision de Justice est toujours aléatoire si vous deviez aller jusque là...

Par **Andremidis**, le **13/01/2020** à **23:44**

Je vous remercie énormément, vous êtes très patients avec mon entêtement! 😊

La réintégration n'est plus à l'ordre du jour, ils jouent tellement bas!

Exemples: *"le chef avait déjà une dent contre toi parce que tu revendiquais..."* alors qu'elle ne demandait que les outils propres à la boîte pour l'exercice de ses fonctions, *"le medecin de PMI nous a appelés disant que tu n'allais pas bien, que tu allais te suicider"* sauf que ledit medecin a formellement démenti ces propos, *"tu ne t'es pas occupée assez de l'administratif"* alors qu'elle a fait des trajets de plus d'une heure par temps de grève et bossé soirs et w-e de chez elle car pas d'internet installé par l'entreprise...) Bref, et les menaces *"je suis gentille, ce que tu fais ne plait pas là-haut, je ne vais pas le leur dire mais..."* ou encore *"tu as la possibilité de partir en bons termes, si tu te braques tu mets en risque ton avenir professionnel"*

Travail dissimulé, oui. Rupture abusive, oui. Et inspection du travail pour les VIP (pour tout el'équipe). La perspective de "X mois d'indemnité" est tentatrice, mais demain avec l'avocat je vais me concentrer sur les manquements de l'entreprise en tant qu'employeur et en tant que gestionnaire de structures, et non sur ce qu'on peut en tirer.

Avec un peu plus de lucidité je pense qu'on va tout laisser tomber à la fin car ils sont puissants, et nous sommes tout petits, et qu'ils seraient capables de se retrouver contre elle en inventant tout un tas de "fautes lourdes" qu'elle a été obligée de commettre pour que la crèche reste ouverte. 😞

Par **P.M.**, le **14/01/2020** à **08:17**

Bonjour,

Donc l'ambiance n'était pas aussi bonne que cela...

Je ne vois pas ce que vous pourrez faire valoir devant le Conseil de Prud'Hommes ou plutôt la salariée pour ce qui concerne les manquements de l'entreprise et comme gestionnaire de

structure sans demander réparation...

Il ne faut rien exagérer et je ne vois pas comment l'employeur pourrait maintenant invoquer tout un tas de fautes lourdes commises dans l'intention de nuire à l'entreprise...

Par **Andremidis**, le **14/01/2020** à **23:48**

[quote]

Donc l'ambiance n'était pas aussi bonne que cela...

[/quote]

Oh, mais les vacheries ne sont apparues qu'après notification de la rupture, pour justifier... Avant c'était "ok, pas de soucis, on s'en occupe... c'est déjà fait!"

Merci de faire redescendre la pression.

Le rdv avec l'avocat de permanence de la Mairie a été très décevant, clairement 5 minutes c'était déjà beaucoup... Je peux comprendre que des cas aussi spécifiques sortent du cadre de la consultation gratuite, mais la qualité d'écoute que j'ai trouvé ici m'a bien manqué là-bas.

Nos allons laisser tomber tout ça, nous n'avons pas le temps ni l'argent pour nous lancer dans des procédures. Vivement une nouvelle émission comme celle de 2012 (allô, Elise Lucet?) pour mettre à jour ce que je ne peux dire ici.

Par **Paulavo38**, le **15/01/2020** à **09:14**

Si vous souhaitez contacter un avocat mais avez des difficultés financières je vous précise qu'il est possible que votre assurance protection juridique, que vous avez souvent avec votre banque (carte bancaire) prenne en charge une grande partie des frais d'avocats.

Vous pouvez aussi être éligible à l'aide juridictionnelle.

Par **P.M.**, le **15/01/2020** à **11:17**

Bonjour,

D'autre part, vous avez la possibilité de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région)...