



Ruptures de CDI abusifs en période d'essai

Par **KUCHNO Thomas**, le **28/04/2018** à **12:45**

Bonjour à tous ! :)

J'aimerais vous faire part d'une pratique qui me semble douteuse, je ne sais pas si celle-ci est légal.

Il s'agit d'une grande enseigne de prêt à porter, qui a ouvert un magasin à Metz, recrutant en CDI un bon nombre de personnel pour l'ouverture.

Un grand nombre de personne c'est vu rompre leur CDI 2 semaines avant la fin de la période d'essai de 2 mois, d'après le délais prévu par la loi.

Cependant, certains éléments semblent louches :

- On parle de 25% à 50% du personnel qui serait viré.
- On leur a annoncé que les postes perdus ne seront pas remplacés
- Aucune remarques n'ont été faites aux employés concernant leurs "manque" de performances pendant cette période.

Il semblerait donc que l'enseigne a utilisé la période d'essai du CDI pour obtenir une main d'œuvre supplémentaire importante pour l'ouverture du magasin.

Cette pratique est elle légale ?

Car les ruptures ne semblent pas motivées par des considérations inhérentes à la personne des salariés.

Si non, quelles seraient les preuves nécessaires ?

Car cela me semble difficile à prouver.

En effet, il suffirait qu'ils rétorques : "tout ces salariés n'ont pas les qualités nécessaires"

Cordialement

Par **P.M.**, le **28/04/2018** à **21:28**

Bonjour,

Je pense que votre question n'en est pas vraiment une puisque vous savez sans doute qu'une telle pratique serait illégale si elle pouvait être prouvée...

Vous ne précisez pas si lors de la rupture de la période d'essai l'employeur a respecté le délai

de prévenance...

Par **Novak**, le **30/04/2018** à **19:16**

Bonjour, ça parrait effectivement louche. Il faudrait peut-être essayer de savoir :

- Est-ce que l'entreprise a pas profité de subventions pour embaucher et ensuite aurait viré les gens ?
- Est-ce que cette enseigne n'a pas fait des CDD déguisés en embauchant des gens pour faire face à la charge de travail que demande l'ouverture d'un magasin puis virer les gens une fois le magasin ouvert.

Ce deuxième cas semble très plausible. Après il faudrait surement prouver au prud'hommes qu'il y a eu préjudice. Si par exemple vous avez refusé un CDD ou une autre offre en CDI, vous pouvez légitimement vous sentir berné en ayant accepté cette offre semblant être un CDI qui vous arrangeait et au final avoir eu un CDD déguisé.

Dans tous les cas j'ai entendu parlé de cette histoire et je trouve cette pratique très limite pour ne pas dire autre chose.

Personnellement je conseillerais peut-être aux employés de demander à parler à un conseiller syndical et de lui parler de toutes ces choses qui semblent abusives. Vu qu'il s'agit d'une grande enseigne il doit y avoir un conseiller syndical ou un délégué du personnel pour remonter ces choses là.

En tout cas il faut se défendre, ces pratiques semblent vraiment cacher quelque chose de pas clair...

Bon courage et bonne chance !